L'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Un rapport présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées

LT-AH051-12-01F

Canada

102-01930/

L'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Un rapport présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées

Décembre 2001

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

No du catalogue : LT-AH051-12-01F

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/generaux.htm

Format du support de substitution
Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le 1 (800) 788-8282 pour obtenir le format choisi.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2001
No de cat. RH-16/2001F
ISBN 0-662-86562-6

Imprimé au Canada

Ministre du Travail Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J2

M^me^ Judi Longfield,
Députée de Whitby–Ajax et
présidente du Comité permanent du développement des ressources humaines et
de la condition des personnes handicapées

Madame,

Je suis heureuse de déposer devant le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées un rapport faisant état des progrès réalisés dans l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'équité en matière d'emploi vise à assurer aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles un accès égal aux possibilités d'emploi. Ce rapport démontre dans quelle mesure les employeurs de compétence fédérale, y compris des sociétés d'État, sont parvenus à appliquer l'équité en matière d'emploi.

Le rapport contient également les commentaires recueillis dans le cadre de consultations auprès de représentants d'associations d'employeurs, de syndicats et des quatre groupes désignés.

Si vous désirez obtenir plus de renseignements, mes collaborateurs et moi-même serons heureux de vous prêter assistance.

J'attends avec impatience les résultats de vos délibérations et vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claudette Bradshaw

Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

Table des matières

1. Sommaire 5
   1.1 Le contexte 5
   1.2 Le plan du rapport 6
2. Hier et aujourd'hui 8
3. Autres administrations 10
   3.1 Sur la scène internationale 10
   3.2 Les provinces et les territoires 11
4. Principaux rôles et responsabilités selon la *Loi* 13
   4.1 Les catégories d'employeurs visés par la *Loi* 13
      4.1.1 Les employeurs relevant de la compétence fédérale 13
      4.1.2 Le secteur public 13
      4.1.3 Les employeurs distincts 13
      4.1.4 Les entrepreneurs réalisant des contrats fédéraux 14
   4.2 Les responsabilités des employeurs visés par la *Loi* 14
   4.3 Le ministre du Travail 15
   4.4 Le président du Conseil du Trésor 16
   4.5 La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) 16
5. Effets socio-économiques positifs de l'équité en matière d'emploi 18
   5.1 L'équité et l'intégration 18
   5.2 La mondialisation et le milieu de travail 19
   5.3 L'économie axée sur le savoir 19
   5.4 La pénurie de main-d'œuvre qualifiée 20
   5.5 Le coût de la sous-utilisation des ressources humaines 21
   5.6 Une question de rentabilité 22
   5.7 Les rapports avec la pauvreté et le phénomène des sans-abri 22
6. Groupes désignés 24
   6.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale et la fonction publique 24
   6.2 Survol 24
      6.2.1 Les femmes 25
      6.2.2 Les Autochtones 25
      6.2.3 Les personnes handicapées 25
      6.2.4 Les membres des minorités visibles 25
   6.3 Les femmes 26
      6.3.1. Entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale 26
      6.3.2 Le secteur public 27
      6.3.3 Principaux obstacles 27
   6.4 Les Autochtones 29
      6.4.1. Entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale 29
      6.4.2 Le secteur public 29
      6.4.3 Principaux obstacles 30

6.5 Les personnes handicapées 31
6.5.1. Entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale 31
6.5.2 Le secteur public 32
6.5.3 Principaux obstacles 32
6.6 Les membres des minorités visibles 34
6.6.1. Entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale 34
6.6.2 Le secteur public 35
6.6.3 Principaux obstacles 35
6.7 Questions relatives aux données 37
6.7.1 Auto-identification des Autochtones 37
6.7.2 Auto-identification des membres des minorités visibles 37
6.7.3 Définition de l'expression « personne handicapée » 37
6.7.4 Définition de l'expression « membre d'une minorité visible » 38
7. Consultations auprès des intervenants 39
7.1 L'utilité continue de la *Loi* 43
7.2 Une question de rentabilité 45
7.3 L'éducation et la formation 46
7.4 Les obligations des employeurs 47
7.4.1 Les obligations de l'employeur : la production de rapports 48
7.5 La participation des syndicats et des salariés 49
7.6 Les femmes 51
7.7 Les Autochtones 52
7.8 Les personnes handicapées 53
7.9 Les membres des minorités visibles 56
7.10 D'autres groupes désignés 58
7.11 La fonction publique fédérale 58
7.12 Les employeurs distincts 59
7.13 L'auto-identification 60
7.14 L'application de la *Loi* 61
7.15 Les questions liées aux données 62
7.16 La compétence provinciale 62
7.17 Les entrepreneurs fédéraux 63
8. Postface 64
9. Annexes 65
A. Document de travail
B. Liste des intervenants participants
C. Feuille de renseignements sur les membres des groupes désignés
D. Point de vue de certains témoins
E. Texte annoté de la *Loi*
F. Faits saillants
G. Équité en matière d'emploi au Canada : les femmes et les groupes désignés minoritaires sur le marché du travail

H. Milieu du travail de l'avenir
I.a) Liste des employeurs distincts
I.b) Les employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
I.c) *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Annexe I)
10. Notes de fin de document 66

1. Sommaire

1.1 Le contexte

Dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1996, il est prévu que, tous les cinq ans, un comité de la Chambre des communes procède à un examen des dispositions et de l'application de cette loi ainsi que de son effet. Les questions auxquelles il faut répondre sont simples. La *Loi* est-elle efficace? Dans la négative, pourquoi? Est-il possible de l'améliorer et, dans l'affirmative, comment?

Afin d'aider le Comité à répondre à ces questions, des fonctionnaires ont tenu une série de consultations dans tout le pays. Ils ont entendu le témoignage de représentants des employeurs, des syndicats et des organisations qui sont les porte-parole des quatre groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, ou qui s'intéressent à leur sort. Près de 350 personnes ont pris part aux réunions et 20 autres ont formulé des observations par écrit. Pour faciliter le processus, un document de travail, qui se trouve à l'annexe A, a été fourni aux participants dont la liste figure à l'annexe B.

En plus de tenir des réunions de consultations auprès des intervenants, on a retenu les services d'un consultant afin qu'il effectue une évaluation indépendante du Programme de contrats fédéraux (PCF). Par ailleurs, un autre cabinet de consultants évalue actuellement le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME). Le personnel du Programme du travail a également tenu des réunions avec des représentants d'un certain nombre de ministères et d'organismes fédéraux qui s'intéressent eux aussi au dossier de l'équité en matière d'emploi. Il s'agit notamment de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique.

Les données statistiques les plus récentes figurant dans le présent document sont tirées des rapports des employeurs; elles reflètent la représentation au sein de l'effectif visé par la *Loi* en 1999 et ont été incluses dans le Rapport annuel que le ministre du Travail a déposé devant le Parlement en février 2001. Ces données montrent que le taux de représentation des personnes handicapées et des Autochtones dans l'effectif visé par la *Loi* est bien inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail. Les femmes et les membres des minorités visibles sont assez bien représentés dans la population active, mais sont sous-représentés dans plusieurs catégories professionnelles, ce qui montre la concentration de ces groupes dans les emplois peu rémunérés.

L'équité en matière d'emploi n'est pas simplement une question de chiffres; c'est aussi une question de règles et d'usages équitables dans le domaine de l'emploi. La CCDP n'a pas encore pu effectuer de vérifications auprès de tous les employeurs relevant de la compétence fédérale pour s'assurer qu'ils ont mis en œuvre ou prévu de mettre en œuvre des règles et usages garantissant un environnement accueillant pour tous les Canadiens et Canadiennes.

L'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* reste toutefois le même : voir à ce que tous les Canadiens et Canadiennes bénéficient de chances égales en matière d'emploi et d'avancement et soient traités avec respect. L'équité en matière d'emploi n'est pas seulement la bonne chose à faire; c'est aussi la démarche intelligente à adopter. Le présent rapport comprend un examen de plusieurs études sur les répercussions économiques de l'équité en matière d'emploi; une de ces études a permis d'arriver à la conclusion que la sous-utilisation des femmes et des minorités visibles représente un coût d'environ 40 milliards de dollars par année au point de vue de l'économie et particulièrement en ce qui a trait au produit national brut.

1.2 Le plan du Rapport

L'objet du présent rapport est d'aider les membres du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées à effectuer l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tel qu'il est prévu dans cette même loi, en vigueur depuis le 24 octobre 1996. Le paragraphe 44(1) de la *Loi* indique ce qui suit :

> « Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin **procède à un examen complet des dispositions et de l'application** de la présente loi ainsi que **de leur effet.** »

Les commentaires exprimés par les intervenants au cours des consultations, et qui sont recensés dans le présent rapport, reflètent la diversité à l'intérieur même des groupes désignés et d'un groupe à l'autre ainsi que les différences entre les régions. Par exemple, les Noirs indigènes de la Nouvelle-Écosse ont un point de vue différent de celui d'autres membres d'une minorité visible, tels que les travailleurs immigrants d'origine japonaise travaillant dans le secteur de la haute technologie en Colombie-Britannique.

Le Rapport comprend les sections suivantes :

- **Hier et aujourd'hui**

La section décrit l'évolution de l'équité en matière d'emploi, un système qui n'est pas fondé sur les quotas et qui se distingue du programme d'action positive des États-Unis. La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) y est décrite de même que les étapes qui ont mené à l'adoption de la loi de 1996.

- **Autres administrations**

Dans la présente section, le rôle du Canada en tant que chef de file à l'échelle internationale est mis en lumière, et on mentionne les activités provinciales qui ont été entreprises.

- **Principaux rôles et responsabilités selon la *Loi***

La section porte sur les rôles et les responsabilités des principaux intervenants (les employeurs, le ministre du Travail, le président du Conseil du Trésor, la CCDP).

- **Effets positifs socio-économiques de l'équité en matière d'emploi**

Dans la section, on examine les avantages économiques de l'équité en matière d'emploi pour le Canada au point de vue de la productivité. Des liens sont établis entre l'équité en matière d'emploi et les grands programmes sociaux dans les dossiers de la pauvreté, du phénomène des sans-abri, de l'immigration et de l'emploi des jeunes. En 1986, l'application de la *Loi* était axée sur le fait que l'équité en matière d'emploi était la chose à faire pour garantir l'égalité. Toutefois, des études récentes révèlent que l'équité en matière d'emploi a aussi des effets positifs importants sur la rentabilité des entreprises.

- **Groupes désignés**

La section comprend une brève comparaison entre la situation des groupes désignés dans les entreprises privées assujetties aux lois fédérales, qui relèvent du ministre du Travail, et celle de ces mêmes groupes au sein de la fonction publique fédérale, qui relève du président du Conseil du Trésor. On indique les progrès que chaque groupe désigné a réalisés dans les entreprises privées de compétence fédérale depuis le début de la première année de référence, soit 1988, jusqu'en 1999. On y aborde également la question des obstacles au recrutement et à l'avancement des salariés.

- **Consultations auprès des intervenants**

Les observations formulées par les intervenants au cours des consultations sont résumées et réparties en diverses catégories. De plus, une série de citations est annexée au présent rapport.

- **Considérations liées au programme**

On y expose certaines des difficultés rencontrées dans l'exécution du programme. Il s'agit des dossiers auxquels travaille actuellement le personnel et qui ne nécessitent pas l'adoption de mesures législatives. Ces dossiers viennent étayer la description de l'aspect concret du programme d'équité en matière d'emploi et ont pour objet de donner aux membres du Comité une vue d'ensemble des questions opérationnelles.

- **Postface**

La présente section fait la synthèse des renseignements présentés dans les pages précédentes.

2. Hier et aujourd'hui

Au cours des années 1970 et 1980, le Canada a reconnu de plus en plus l'effet néfaste de la discrimination systémique. Même si la discrimination était interdite aux termes des lois régissant les droits de la personne, on a pris progressivement conscience de la nécessité d'adopter des mesures proactives afin de modifier les systèmes et les usages qui s'étaient figés dans les lieux de travail où l'effectif était traditionnellement composé en majeure partie d'une main-d'œuvre masculine de race blanche. Au début, une telle constatation a mené à l'établissement, dans le secteur fédéral, d'un certain nombre de programmes d'application volontaire axés sur les langues officielles, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les Noirs de la Nouvelle-Écosse. Bien que des gains importants aient été réalisés dans le cas des francophones, les problèmes des femmes et des Noirs étaient plus profondément enracinés. Ce changement d'attitude a coïncidé avec l'importance accrue donnée aux moyens juridiques pour amener des changements. Par exemple, la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982 s'attache au fond plutôt qu'à la forme en ce qui concerne l'égalité. En effet, les rédacteurs ont ajouté à la *Charte* le paragraphe 15(2) pour veiller à ce que les programmes améliorent la situation des groupes défavorisés. Pour ce faire, ils ont malheureusement mis l'accent sur l'institutionnalisation de l'égalité. La Cour suprême du Canada a confirmé que le paragraphe 15(1) « [...] vise les programmes améliorateurs du genre de ceux envisagés au par. 15(2) [1] ».

Le 27 juin 1983, le gouvernement du Canada annonçait l'établissement de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, qui avait le mandat suivant :

> « analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. »

Dans le rapport déposé le 29 novembre 1984 par la juge Rosalie Abella, l'expression *équité en matière d'emploi* a été utilisée afin d'établir une distinction entre la démarche canadienne et les programmes d'action positive des États-Unis, car la notion de quotas a été associée à ces programmes [2]. Les recommandations de la Commission ont mené à l'adoption de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986. Cette loi faisait la promotion de l'équité en matière d'emploi comme étant la chose à faire et reflétait l'une des valeurs du Canada, soit la justice, tout en montrant que le Canada encourageait les membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, à prendre part à la population active. L'objet de la *Loi* était et est encore aujourd'hui le suivant :

> « [...] de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 visait les entreprises de compétence fédérale comptant au moins 100 salariés. Les activités de ces employeurs se concentrent principalement dans les secteurs industriels suivants : les banques, les transports et les communications. Les employeurs étaient tenus de déterminer les obstacles présents dans le milieu de travail ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés. Il leur incombait aussi de présenter chaque année un rapport au ministre responsable, actuellement le ministre du Travail, sur la représentation des groupes cibles dans leur effectif. Aucun mécanisme d'application n'était prévu dans la *Loi*, si ce n'est en cas de défaut de présenter un rapport. On voulait que la possibilité de voir leurs rapports examinés par le public et le fait de savoir que les données pourraient être utilisées pour justifier le dépôt d'une plainte de discrimination systémique conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* incitent les employeurs à réaliser l'équité en matière d'emploi. En 1986, le PCF aux fins de l'équité en matière d'emploi a aussi été créé. Selon ce programme, les entreprises qui comptent au moins 100 salariés et qui font affaire avec le gouvernement fédéral devaient s'engager à mettre en œuvre des activités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour pouvoir soumissionner les marchés d'une valeur de plus de 200 000 $.

En 1991, un comité de la Chambre des communes ayant pour mandat d'examiner la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a entendu le témoignage d'un certain nombre d'intervenants importants et de groupes qui s'intéressaient spécialement aux questions d'équité. Dans le rapport intitulé *Une question d'équité*, le comité recommandait d'améliorer l'efficacité de la *Loi* ainsi que d'inclure la fonction publique fédérale dans son champ d'application, d'établir des lignes directrices afin d'aider les employeurs à se conformer à la *Loi* et d'habiliter la CCDP à suivre l'évolution de la *Loi* et à l'appliquer. En 1992, le mandat législatif en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale a été confié au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1996 a été déposée sous le nom de projet de loi C-64. Entre novembre 1994 et juin 1995, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées a passé en revue le projet de loi ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en vigueur à ce moment-là.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995 et est, par la suite, entrée en vigueur le 24 octobre 1996. Cette *Loi* élargit le champ d'application afin d'englober la fonction publique fédérale, habilite la CCDP à effectuer sur place des vérifications de conformité et prévoit, en dernier ressort, le recours au Tribunal de l'équité en matière d'emploi pour faire appliquer la *Loi*, ce tribunal étant habilité à entendre les différends et à rendre des ordonnances. Le ministre du Travail est chargé de conseiller les employeurs, d'analyser leurs rapports, de déposer un rapport au Parlement sur les progrès réalisés ainsi que de voir à l'exécution du PCF. Il est aussi prévu dans la *Loi* qu'un comité de la Chambre des communes procède à un examen de son application tous les cinq ans.

3. Autres administrations

3.1 Sur la scène internationale

Étant donné la mondialisation de l'économie et l'accroissement de la concurrence mondiale, on ne pourra jamais insister assez sur la nécessité de tirer parti du vaste bassin de travailleurs disponibles au sein de la population active. Les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre dans bon nombre de communautés. Les gouvernements sont de plus en plus conscients du potentiel que représentent ces groupes pour l'économie ainsi que de la nécessité d'adopter des lois, des programmes et des politiques efficaces en vue de leur permettre de surmonter les obstacles auxquels ils se heurtent actuellement.

Sur la scène internationale, le Canada est reconnu comme le chef de file mondial pour ce qui est de mettre à profit la diversité de sa population et d'intégrer tous les groupes ethniques à la vie économique et sociale. Il existe au Canada une loi cadre qui vise les quatre groupes désignés, tandis que, dans la plupart des autres pays industrialisés, la législation est fragmentée. On peut citer à cet égard l'Australie, la Grande-Bretagne, la Suède, les Pays-Bas et les États-Unis, pays sur lesquels ont porté les études comparatives sur l'équité en matière d'emploi dans le monde[3].

Malgré les différences qu'il existe dans les cadres législatifs des différents pays, on retrouve certaines similarités dans les programmes et les groupes cibles. En général, les pays ont tendance à établir deux catégories de programmes : les programmes généraux, qui visent les besoins de tous les chercheurs d'emploi et qui accordent une attention particulière aux groupes défavorisés, et les programmes spécifiques, qui concernent chacun des groupes désignés.

L'Australie a mis au point un ensemble de lois pour protéger les droits des groupes défavorisés : les minorités ethniques (y compris les Autochtones), les femmes et les personnes handicapées. Elle a adopté la *Racial Discrimination Act* et la *Sex Discrimination Act*, respectivement en 1975 et 1984. En outre, un cadre législatif visant à protéger les personnes handicapées est entré en vigueur en 1992. Le gouvernement de l'Australie a également mis sur pied toute une gamme de programmes pour appuyer l'application de la législation relative à l'équité en matière d'emploi. Certains programmes ont des objectifs généraux tandis que d'autres portent une attention particulière aux groupes défavorisés seulement.

En Grande-Bretagne, trois grandes lois constituent la pierre d'angle du programme gouvernemental en matière d'égalité des chances : la *Race Relations Act* de 1976, la *Sex Discrimination Act* de 1976 et la *Disability Discrimination Act* de 1995. La méthode adoptée dans ce pays pour établir des mesures favorisant l'égalité des chances repose sur un cadre législatif et une commission qui est chargée de chacune de ces lois.

La Suède a adopté deux grandes lois : l'*Ethnic Discrimination Act* et l'*Equal Opportunities Act*. Elle s'est fixée comme objectif général de réaliser la pleine participation au marché du travail de tous les membres de la société. Des protecteurs du citoyen sont également nommés pour s'occuper des femmes, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées de même que pour accorder une indemnisation aux victimes de discrimination.

Aux Pays-Bas, la législation relative à l'égalité était adoptée en vue d'améliorer la représentation des membres des minorités ethniques ainsi que celle des personnes handicapées dans le milieu de travail. En général, ces programmes sont plus spécifiques.

Aux États-Unis, il existe un certain nombre de lois et de programmes qui ont pour objet de protéger les femmes, les personnes âgées de plus de 40 ans, les personnes handicapées, les anciens combattants et les minorités ethniques. Les programmes d'action positive sont fragmentés, et le système de plaintes repose sur les tribunaux. La législation dans ce domaine existe depuis 30 ans, mais les progrès réalisés sont inégaux.

L'Afrique du Sud est un autre pays qui a adopté une législation sur l'équité en matière d'emploi digne de mention. En 1998, sous la présidence de Nelson Mandella (deuxième citoyen d'honneur du Canada), ce pays a adopté une loi s'inspirant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.

3.2 Les provinces et les territoires

À l'échelle provinciale, les politiques et les programmes relatifs à l'équité en matière d'emploi sont très variés et inégaux. À l'heure actuelle, huit provinces du Canada ont adopté une politique quelconque sur l'équité en matière d'emploi : la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, la Saskatchewan, le Québec, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard. Sauf dans le cas du Québec, les politiques provinciales dans ce domaine visent uniquement les secteurs public et parapublic.

Le Québec vient tout juste de prendre des mesures positives en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi : il a en effet adopté la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et modifiant *la Charte des droits et libertés de la personne*, qui est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Cette loi s'applique à tous les organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus dans les secteurs de l'administration publique et de l'éducation ainsi que dans le réseau des services de santé et des services sociaux. Elle s'adresse également à d'autres organisations, comme les sociétés d'État, et à la Sûreté du Québec pour ce qui est de ses services de police. Elle est conçue pour favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Il incombe à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de veiller à l'application de la loi québécoise. Les employeurs visés par cette loi doivent d'abord procéder à l'analyse de leur effectif et présenter un rapport à ce sujet à la Commission. Après avoir comparé les analyses avec les données statistiques courantes, la Commission indique aux employeurs les groupes qui sont sous-représentés dans leur entreprise et leur ordonne de mettre en vigueur des pratiques et des politiques proactives ou un programme d'équité en matière d'emploi. Lorsqu'ils conçoivent un tel programme, les employeurs doivent consulter leur personnel ou des représentants de celui-ci avant de soumettre leur proposition de programme à la Commission pour examen; celle-ci formule des recommandations si l'employeur ne s'est pas conformé aux ordres. Tous les trois ans, l'employeur visé par la loi québécoise est tenu de faire un rapport à la Commission sur le processus d'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. En cas de désaccord entre l'employeur et la Commission au sujet de la présentation des rapports ou de l'application des recommandations, le différend est réglé par le Tribunal des droits de la personne.

L'Ontario avait adopté une loi sur l'équité en matière d'emploi en 1993, mais celle-ci a été abrogée moins de deux ans plus tard et a été remplacée par une politique sur l'égalité des chances dans la fonction publique.

À Terre-Neuve et en Alberta, il n'y a pas de loi ou de politique sur l'équité. En ce qui concerne Terre-Neuve, les rares discussions qui ont eu lieu sur le sujet portaient uniquement sur l'égalité entre les sexes; en Alberta, les discussions se sont limitées à un vif débat qui n'a pas mené à l'adoption d'une loi.

4. Principaux rôles et responsabilités selon la *Loi*

La présente section met en lumière les rôles et les responsabilités des principaux intervenants selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

4.1 Les catégories d'employeurs visés par la *Loi*

Plusieurs catégories d'employeurs sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, notamment les employeurs du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale et qui comptent au moins 100 salariés, le Conseil du Trésor et les employeurs distincts. Les salariés qui appartiennent à l'effectif de ces employeurs représentent au total 10 % de la population active du Canada.

4.1.1 Les employeurs relevant de la compétence fédérale

Le plus grand groupe d'employeurs visé directement par la *Loi* est celui des employeurs dont l'entreprise compte plus de 100 salariés et est assujettie aux lois du gouvernement fédéral et à celles des sociétés d'État. À l'heure actuelle, près de 620 000 Canadiens et Canadiennes sont à l'emploi d'environ 410 employeurs relevant de la compétence fédérale. Ces derniers sont, pour la plupart, en activité dans les secteurs des banques, des transports et des communications.

4.1.2 Le secteur public

Le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1996 a été élargi de manière à englober la fonction publique fédérale. Selon la première partie de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Conseil du Trésor est considéré comme l'employeur dans le cas de 66 ministères, qui comptent 150 000 fonctionnaires. La Commission de la fonction publique assume certaines responsabilités de l'employeur conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Tous les ministères, quelle que soit leur taille, sont assujettis à la *Loi*.

La *Loi* de 1996 peut, en vertu d'un décret, s'appliquer également au Service canadien du renseignement de sécurité, aux membres en uniforme des Forces armées canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada. Les décrets sont pris sous la recommandation du Conseil du Trésor et doivent passer par le Bureau du Conseil privé.

4.1.3 Les employeurs distincts

Par *employeurs distincts* on entend les organismes de services spéciaux ou les sociétés visées par la deuxième partie de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ces employeurs ne font pas partie de la fonction publique traditionnelle et sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'ils ont un effectif d'au moins 100 salariés. En 1996, un peu plus d'une demi-douzaine d'employeurs appartenaient à cette catégorie. Aujourd'hui, il y en a environ 30 et, de ce nombre, 15 comptent au moins 100 salariés, notamment l'Agence des douanes et du revenu du

Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, la Commission de la capitale nationale, le Bureau du vérificateur général et l'Office national du film. Ces employeurs ont un effectif combiné d'environ 60 000 personnes.

4.1.4 Les entrepreneurs réalisant des contrats fédéraux

Selon le PCF, les entrepreneurs qui ne sont pas assujettis aux lois fédérales et qui emploient au moins 100 salariés doivent s'engager à réaliser l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils soumissionnent des contrats d'une valeur de 200 000 $ ou plus. Ces 845 employeurs représentent environ 1,1 million de salariés. Le ministre du Travail voit à l'exécution de ce programme.

4.2 Les responsabilités des employeurs visés par la *Loi*

Tous les employeurs ont à peu près les mêmes responsabilités. L'une des premières étapes de l'application de la *Loi* consiste à déterminer les questions liées à l'équité dans leur lieu de travail. Pour ce faire, l'employeur doit d'abord procéder à l'analyse de son effectif. Une telle analyse consiste essentiellement à déterminer si les groupes désignés sont sous-représentés dans les différentes catégories professionnelles existant au sein de son entreprise, en fonction des résultats du questionnaire d'auto-identification rempli par ses employés salariés. Ces renseignements internes sont ensuite comparés aux données sur la disponibilité de ces groupes sur le marché du travail. Le ministre du Travail communique ensuite ces données aux employeurs du secteur privé, tâche qui incombe au président du Conseil du Trésor, en collaboration avec la Commission de la fonction publique dans le cas des ministères fédéraux. Les employeurs doivent ensuite procéder à une étude de leurs systèmes, règles et usages en matière d'emploi afin de déterminer si ceux-ci constituent des obstacles à l'emploi des groupes désignés. Les employeurs sont tenus de consulter les syndicats et les représentants des salariés et de collaborer avec eux pour cerner les problèmes et établir un plan d'équité en matière d'emploi.

Une fois que les problèmes ont été cernés, le plan est établi. Il doit permettre d'éliminer les obstacles au recrutement et à l'avancement des membres des groupes désignés ainsi que d'établir des politiques positives et des objectifs quantitatifs à court et à long terme afin que des progrès raisonnables puissent être réalisés dans l'élimination de la sous-représentation. Les objectifs en question sont souples et peuvent être rajustés; ils ne doivent pas être confondus avec les systèmes de quotas en vigueur dans les programmes d'action positive aux États-Unis. De fait, selon l'alinéa 33*e*) de la *Loi*, il est interdit de façon explicite au Tribunal de l'équité en matière d'emploi d'imposer des quotas. Enfin, l'employeur doit mettre le plan en œuvre et suivre son déroulement afin de déterminer si des modifications s'imposent.

Les employeurs du secteur privé présentent chaque année un rapport statistique au ministre du Travail, tandis que les ministères du secteur public transmettent leurs rapports au Secrétariat du Conseil du Trésor. Quant aux employeurs distincts, ils remettent leurs rapports au Conseil du Trésor, qui les dépose au Parlement sans en faire l'analyse.

De plus, tous les employeurs sont tenus de collaborer avec la Commission des droits de la personne lorsqu'elle effectue des vérifications de la conformité. Cela veut aussi dire qu'ils doivent tenir des dossiers exacts pour faciliter l'examen par la Commission.

4.3 Le ministre du Travail

Le ministre du Travail assume d'importantes responsabilités sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il doit notamment analyser les rapports des employeurs, fournir de l'information sur le marché du travail et d'autres données, voir à l'éducation du public, conseiller les employeurs du secteur privé et veiller à l'exécution du PCF. Le PLÉME s'adresse aux employeurs du secteur privé assujettis aux lois fédérales pour le compte du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Tous les ans, au mois de juin, ces employeurs doivent présenter un rapport au ministre du Travail concernant la représentation des groupes désignés dans leur effectif au cours de l'année précédente. Le ministre rend ces rapports accessibles au public, les transmet à la CCDP et présente au Parlement un rapport qui regroupe et analyse les données, et cela, au plus tard 15 jours de session après la présentation du rapport. La loi de 1996 habilite le ministre à imposer des sanctions pécuniaires, ce dont les employeurs sont souvent informés dans le but de les persuader de s'acquitter de leurs obligations en matière de rapport.

Le ministre du Travail a la responsabilité de rendre accessibles des renseignements pertinents concernant les travailleurs sur le marché du travail, ou les personnes cherchant activement un emploi, qui appartiennent aux groupes désignés et qui sont qualifiés ou sont admissibles aux emplois dans chaque catégorie professionnelle au sein de l'entreprise. Ces renseignements servent à déterminer la représentation dans un ou plusieurs secteurs géographiques où l'employeur pourrait raisonnablement s'attendre à recruter des salariés.

Une autre responsabilité clé du ministre consiste à veiller à l'éducation du public et à guider les employeurs du secteur privé en leur fournissant de l'information, des lignes directrices et des conseils. Par exemple, différents outils et lignes directrices ont été mis au point au cours des cinq dernières années afin de permettre aux employeurs de s'acquitter des obligations qui leur incombent selon la *Loi*. Il s'agit notamment d'une série de 11 lignes directrices qui couvrent des sujets allant de la préparation d'une enquête auprès des salariés à l'analyse de l'effectif. Un guide sur l'établissement des rapports est fourni aux employeurs pour les aider à préparer le rapport annuel exigé par la *Loi*. Le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi a été mis au point et distribué aux employeurs pour faciliter la production électronique du rapport et ainsi réduire le fardeau que représente la préparation de ce rapport. En outre, un site Web a été créé afin de fournir de la documentation et d'autres renseignements sur la *Loi*.

Une autre importante responsabilité consiste à veiller à l'exécution du Programme de contrats fédéraux. Ce programme vise les entreprises qui emploient au moins 100 salariés et qui soumissionnent des contrats de biens ou de services d'une valeur de plus de 200 000 $. Ces employeurs sont tenus d'indiquer leur engagement à l'égard de la mise en œuvre de mesures d'équité en matière d'emploi pour pouvoir soumissionner, ce qui constitue une condition de leur contrat. Dans la *Loi*, il est précisé que les exigences du Programme ont la même valeur que celles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À l'heure actuelle, 845 employeurs inscrits au PCF ont un effectif combiné de 1 100 000 personnes.

4.4 Le président du Conseil du Trésor

Le président du Conseil du Trésor assume, pour la fonction publique, des responsabilités semblables à celles du ministre du Travail en ce qui concerne les employeurs du secteur privé. Les ministères et organismes présentent leur rapport annuel directement au Conseil du Trésor. Le président envoie ensuite des copies de ces rapports à la CCDP et présente une analyse globale au Parlement. Il établit également des données relatives à la disponibilité des travailleurs pour les ministères. Les rapports des employeurs distincts sont déposés sans analyse.

4.5 La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

L'un des principaux éléments de la loi de 1996 a été de donner à la CCDP le pouvoir d'effectuer des vérifications de conformité, de négocier des engagements et d'émettre des ordres. Il est prévu dans la *Loi* que les cas de non-conformité doivent être réglés par la persuasion et, en dernier ressort, au moyen d'ordres et d'ordonnances. Les employeurs peuvent contester les ordres devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi, et la CCDP peut, pour sa part, demander au Tribunal de rendre une ordonnance confirmant un ordre si l'employeur en cause ne respecte pas cet ordre. Le Tribunal peut confirmer, modifier ou annuler un ordre de la Commission. Les ordonnances du Tribunal sont exécutoires au même titre qu'une ordonnance de la Cour fédérale.

La Commission a commencé les vérifications en 1998. En octobre 2001, elle en avait effectué 340, y compris des vérifications initiales et des suivis; 113 vérifications sont en cours et, dans le cas de 70 employeurs, la situation dans leur lieu de travail est jugée conforme à la *Loi*[4]. (La situation chez les employeurs est jugée conforme lorsqu'il existe un plan d'équité en matière d'emploi visant à éliminer les obstacles et à corriger la sous-représentation, et non pas seulement quand la représentation dans son effectif est équitable tout comme ses règles et usages.) Vingt ordres ont été donnés, mais aucun cas n'a été entendu par le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

La Commission a indiqué qu'en raison de l'accent mis sur les plus gros employeurs, elle a procédé à des vérifications dans 87 % des effectifs du secteur public et dans 61 % des effectifs du secteur privé. Elle progresse bien par rapport au cycle de vérification de sept ans qui est prévu, et cela, malgré la nécessité de retourner chez bon nombre d'employeurs qui n'ont pris aucune mesure tant que les vérificateurs de la Commission ne sont pas retournés les voir. (Parmi les 70 employeurs jugés conformes, seulement 8 l'étaient à l'origine.) La Commission prévoit maintenant effectuer des visites de suivi afin de vérifier si les employeurs prennent des mesures raisonnables pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

5. Effets socio-économiques positifs de l'équité en matière d'emploi

> « Réduire l'inégalité n'est pas simplement une question morale; c'est une pratique efficace au point de vue de l'économie parce qu'elle favorise la croissance économique[5]. » [TRADUCTION]

Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a de grandes ramifications positives aux points de vue économique et social. En 1986, l'équité en matière d'emploi a été présentée comme étant la bonne chose à faire pour se conformer au principe de justice, qui est l'une des valeurs du Canada. Plus récemment, elle a été reconnue comme étant une démarche intelligente à adopter, puisqu'elle contribue à la prospérité du Canada dans le contexte de la mondialisation de l'économie. L'équité n'est plus perçue seulement comme une question de répartition de la richesse, mais comme un facteur contribuant à celle-ci. Elle permet de placer plus de gens dans des emplois productifs et d'améliorer la répartition de la richesse, ce qui, en définitive, contribue à atténuer les tensions sociales. Aucun pays ne peut réussir à mettre en œuvre avec succès sa politique économique sans une solide politique sociale.

5.1 L'équité et l'intégration

L'équité en matière d'emploi favorise la redistribution des occasions d'emploi et, au bout du compte, des occasions et de la richesse à toutes les personnes qualifiées et de bonne volonté. Une telle mesure contribue à réduire le ressentiment chez les personnes moins fortunées et favorise la participation à la société, ce qui engendre l'intégration, la solidarité sociale et la cohésion.

Selon le dogme du 20e siècle, vous pouvez soit soutenir l'efficacité et accroître la richesse, soit soutenir l'équité et produire moins de richesse, mais une meilleure répartition de celle-ci. Toutefois, les chercheurs ont commencé à réévaluer ces théories traditionnelles et ont constaté que la réalisation de l'équité débouche sur un niveau de vie plus élevé pour tout le monde. Selon une étude qui fait autorité en la matière :

> « [...] la réduction de l'inégalité dans la société canadienne devrait faire partie des grandes priorités du gouvernement [...] il est logique de s'attaquer à ce problème pour des raisons non seulement d'équité, mais d'efficacité, étant donné que la réduction de l'inégalité peut, à moyen ou à long terme, favoriser la croissance économique[6]. » [TRADUCTION]

La véritable richesse du Canada est en grande partie les compétences de sa population. L'inégalité nuit aux progrès, car les personnes à faible revenu ont moins de ressources financières et moins accès au crédit, ce qui limite leurs chances d'atteindre un niveau

d'éducation satisfaisant. Une répartition plus équitable du revenu pourrait favoriser une plus grande accumulation de capital humain chez les personnes moins favorisées et avoir un effet positif sur la production et sur la croissance.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'a pas seulement pour objet de favoriser la justice, mais d'encourager les employeurs à tirer parti des connaissances et des compétences de tous les Canadiens et Canadiennes.

5.2 La mondialisation et le milieu de travail

Au cours des dix dernières années, les Canadiens et les Canadiennes ont été témoins de l'émergence de nouvelles technologies, de la convergence des marchés internationaux et de la conlusion de nombreux accords commerciaux. Tous ces facteurs ont eu une incidence considérable sur les différentes catégories professionnelles au Canada ainsi que sur les structures et la stratification de l'industrie. Ces changements ont en partie altéré la façon dont nous percevons les relations du travail, les structures salariales, l'éducation ainsi que le rôle du gouvernement, des syndicats et des employeurs. En conséquence, l'équité en matière d'emploi sera encore plus importante pour l'économie au 21e siècle. Les Canadiens et Canadiennes travailleront dans un environnement multidisciplinaire, et la participation des membres des groupes désignés sur le marché du travail augmentera dans toutes les professions, étant donné les progrès réalisés sur les plans de la santé et de l'éducation ainsi que l'accroissement de l'espérance de vie. Tous les groupes désignés, y compris les minorités visibles, seront considérés dans le contexte d'un marché du travail mondial, où la main-d'œuvre qualifiée requise se fait plus rare. Les personnes handicapées qualifiées constitueront un segment plus important de la population canadienne vieillissante; il sera donc de plus en plus nécessaire de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des limitations liées aux déficiences. Les Autochtones devront faire face aux répercussions de la mondialisation sur les cultures locales et sur la société canadienne en général, tout en favorisant l'acquisition des compétences nécessaires pour accroître leur autonomie gouvernementale.

5.3 L'économie axée sur le savoir

L'économie du 21e siècle est maintenant alimentée par la matière grise du cerveau. Les pays industrialisés ont connu un changement d'orientation et sont passés d'une dépendance à l'égard des ressources naturelles et des biens manufacturés à un marché ouvrier fondé sur les connaissances. Les membres des quatre groupes désignés constituent une ressource stratégique dans une économie qui dépend essentiellement du capital humain.

Les tendances de l'emploi elles-mêmes changent. L'économie moderne se mesure maintenant en fonction du savoir-faire, et la croissance économique repose sur l'innovation. Au cours des cinq dernières années, plus de deux millions d'emplois ont

été créés pour les personnes ayant un diplôme universitaire ou postsecondaire et 139 000 pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Toutefois, près de un million de Canadiens et de Canadiennes ayant fait des études primaires ou n'ayant pas fait d'études ont perdu leur emploi pendant cette même période.

Au cours de la dernière décennie, la productivité s'est accrue, mais les travailleurs du savoir se font rares. Le nombre de diplômés n'arrive pas à satisfaire à la demande croissante liée à certaines compétences sur le marché du travail. Dans une économie axée sur le savoir, la sous-utilisation des compétences représente un coût encore plus élevé par rapport au produit intérieur brut du Canada. Faute de s'adapter à la révolution du savoir dans une économie mondialisée, on risque de perdre de précieuses ressources humaines au profit d'autres pays.

> « Auparavant, les effectifs étaient homogènes à cause de l'exclusion légale ou coutumière ou encore en raison de l'isolement physique. Maintenant, les idées, tout comme les travailleurs et leur famille, sont dispersées dans le monde entier, ce qui oblige les sociétés et les cultures qui les accueillent à modifier leurs prémisses [7]. » [TRADUCTION]

Bon nombre de ces personnes qualifiées sont déjà sur le marché du travail, mais elles ne sont pas intégrées dans les effectifs : c'est une perte pour les employeurs, pour les personnes elles-mêmes et pour l'économie canadienne. Les employeurs ne peuvent pas se permettre d'ignorer le coût réel et potentiel que représente la non-utilisation des compétences et des talents de tous les Canadiens et Canadiennes. Dans un marché mondial, les pays où plus d'une langue est utilisée s'en tirent mieux [8]. En plus de ses deux langues officielles, le Canada a accès, en raison de la diversité de sa population, à toute une gamme de langues ancestrales qui pourraient être mises à profit dans la nouvelle économie. Les sept langues les plus répandues, outre l'anglais et le français, sont le chinois, l'italien, l'allemand, l'espagnol, le portugais, l'arabe et le polonais.

5.4 La pénurie de main-d'œuvre qualifiée

L'immigration est considérée comme un facteur positif dans l'économie canadienne. Elle permet d'accueillir des personnes qualifiées et de renouveler la population vieillissante. Le Canada accueille environ 225 000 immigrants par année, et il y a de fortes chances que, sur ce nombre, près de 75 % viennent des pays d'origine des membres des minorités visibles. Récemment, on a beaucoup discuté de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que de la crise qui s'annonce en raison de la diminution des ressources humaines au Canada. Les études effectuées par DRHC ont révélé qu'il faudra plus de un million de travailleurs qualifiés dans les industries clés au cours des dix prochaines années. Le nombre croissant de possibilités d'emploi qui s'offrent aux Canadiens et Canadiennes à l'extérieur du pays, en particulier aux États-Unis, aggrave encore davantage la pénurie, étant donné que près de 40 000 Canadiens et Canadiennes de talent quittent le pays chaque année [9].

Le vieillissement de la population active canadienne est un autre facteur qui contribue à cette pénurie. Les gens passent maintenant moins de temps sur le marché du travail : en 1921, le Canadien moyen participait à la vie active pendant 45 ans mais, en 1986, ce nombre avait chuté à 39. L'espérance de vie s'est allongée de 12 ans, mais ces années supplémentaires sont passées à la retraite. À cause de ce changement démographique, il faudra renouveler la main-d'œuvre par des mesures telles que l'immigration, le report de l'âge de la retraite, les aménagements visant à accommoder les personnes qualifiées ainsi qu'une utilisation rationnelle des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

5.5 Le coût de la sous-utilisation des ressources humaines

Bien que l'exode des cerveaux vers d'autres pays soit compensé par les gains de compétences attribuables à l'immigration, le problème est loin d'être résolu. Et même si les politiques en matière d'immigration ont réussi, dans une large mesure, à attirer des travailleurs qualifiés en mettant l'accent sur l'éducation et sur d'autres formes de capital humain, il faut maintenant intégrer ces personnes à un marché du travail facile d'accès au Canada.

Les données recueillies montrent que la discrimination dans les professions et les salaires sur le marché du travail canadien est à l'origine de la sous-utilisation des compétences des membres des quatre groupes désignés. La sous-utilisation des ressources humaines représente une perte grave et équivaut à un gaspillage de compétences [10]. Quand une partie de la population active est sous-utilisée et sous-payée, ce sont ces personnes qui en assument le coût et, au bout du compte, l'économie dans son ensemble. Un exemple typique de ce genre de situation est le cas d'un membre d'une minorité visible qui est chauffeur de taxi bien qu'il soit titulaire d'un doctorat, ou encore celui d'une femme diplômée dans le domaine des finances qui travaille comme caissière dans une banque.

Le professeur Edward Harvey, de l'University of Toronto, a mené récemment une étude sur la sous-utilisation des femmes et des membres des minorités visibles, dont bon nombre occupent un emploi mal payé. Cette étude a révélé que le sous-emploi peut représenter un coût d'au moins 40 milliards de dollars par année pour l'économie canadienne, soit 4 % du produit intérieur brut [11]. En outre, selon le Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, publié en 1996, le coût de la sous-utilisation des Autochtones est évalué à environ 7,5 milliards de dollars en 1996 seulement. Le message de cette étude et d'autres recherches est clair : l'inégalité représente un coût pour l'économie canadienne. Cette question devrait prendre de plus en plus d'importance étant donné que le Canada, comme d'autres pays, se dirige rapidement vers une économie du savoir fondée sur le capital humain. Une économie de ce genre ne peut tolérer d'obstacles artificiels qui génèrent la discrimination et la sous-utilisation pour certains groupes sur le marché du travail. Les politiques d'équité en matière d'emploi ont un rôle essentiel à jouer parce qu'elles visent la déségrégation professionnelle et favorisent une utilisation plus rationnelle des ressources humaines.

5.6 Une question de rentabilité

Dans les entreprises de services à fort coefficient de main-d'œuvre, bon nombre d'employeurs ont indiqué qu'une main-d'œuvre diversifiée constitue un avantage concurrentiel. Ainsi, les banques peuvent offrir des services à une clientèle multiethnique et multilingue, ce qui contribue à la rentabilité financière de l'entreprise [12]. Par exemple, les banques de Toronto (ville la plus cosmopolite du monde) embauchent des gens de la collectivité qu'elles servent, ce qui améliore leurs rapports avec les clients tout en créant de l'emploi pour les habitants de la localité.

De plus, la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi a permis d'améliorer de façon générale les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de créer une culture organisationnelle moderne qui utilise un langage universel, ce qui constitue un atout dans une économie mondialisée [13]. L'entreprise dont le système d'emploi ne présente pas d'obstacles projettera une meilleure image et pourra compter sur une équipe solide et une gestion efficace des ressources humaines.

5.7 Les rapports avec la pauvreté et le phénomène des sans-abri

Quatre millions de Canadiens et Canadiennes vivent sous le seuil de la pauvreté (de 12 à 13 %) [14]. Les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées comptent pour plus de 60 % de la main-d'œuvre canadienne et pourtant, les niveaux de pauvreté, de vagabondage et d'accès aux possibilités d'emploi chez ces groupes sont disproportionnés. Quarante-cinq pour cent des mères célibataires vivent dans la pauvreté, comparativement à un taux de 12 à 13 % chez l'ensemble des Canadiens et Canadiennes. Si on compare la situation des femmes et des hommes, on constate que 13 % des femmes vivent dans la pauvreté contre 11,4 % pour l'ensemble des hommes [15].

Une autre façon de mesurer la stratification sociale consiste à déterminer la proportion de Canadiens et Canadiennes qui gagnent un faible revenu (17 132 $ ou moins). Un pourcentage disproportionné des membres des groupes désignés ont un salaire inférieur à ce seuil par rapport au reste de la population. Même si 40 % de tous les travailleurs canadiens gagnaient 17 000 $ ou moins en 1996, la proportion chez les Autochtones était de 66 %; et cette proprotion était même plus élevée chez les femmes autochtones et les femmes appartenant à une minorité visible. Selon l'Enquête auprès des peuples autochtones, le revenu de la population autochtone au Canada est beaucoup plus bas que la moyenne nationale. Les données les plus récentes sur les personnes handicapées [16] montrent que 60 % des femmes handicapées et 36 % des hommes handicapés ont un faible revenu.

L'Enquête sur les finances des consommateurs de 1997 a révélé que les familles monoparentales, les personnes handicapées, les immigrants de fraîche date et les célibataires de plus de 45 ans risquaient davantage d'être pauvres.

Les mères seules qui travaillent se retrouvent dans le cercle vicieux de la faible scolarité et de la pauvreté : 43 % des chefs de famille monoparentale vivent sous le seuil de la pauvreté ou se situent juste sur ce seuil.

Les rapports sur l'équité en matière d'emploi que les employeurs présentent chaque année au Programme du travail de DRHC révèlent qu'il existe des ghettos et des enclaves de pauvreté dans l'effectif visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* chez les quatre groupes désignés. La *Loi* vise non seulement le recrutement des membres qualifiés des groupes désignés, mais leur avancement dans le milieu de travail. Les notations indiquées dans le rapport annuel présenté par le ministre permettent de mesurer les progrès des employeurs dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi au point de vue de leur effectif.

Par exemple, bien que les femmes représentent plus de 70 % de la population active dans le secteur des banques, bon nombre d'entre elles sont encore confinées à des emplois de bureau et de soutien peu rémunérés. L'adoption de mesures positives et l'élimination proactive des obstacles permettraient aux femmes d'améliorer leurs compétences et de toucher un salaire plus élevé.

Le Canada a mis sur pied des programmes sociaux pour lutter contre la pauvreté chez les quatre groupes désignés. Une solution à plus long terme, qui assure aux Canadiens et aux Canadiennes un niveau de vie décent, passe par de meilleures conditions en matière d'éducation, de santé et de logement pour les pauvres.

Le phénomène des sans-abri est directement lié à la pauvreté. On ne peut pas s'attendre à ce que les personnes prises dans un cycle de pauvreté et de vagabondage contribuent à la société; certains observateurs les considèrent même comme une charge.

Selon les données statistiques actuelles, il semble que, chez les Canadiens et Canadiennes âgés de moins de 18 ans, un jeune sur sept vit sous le seuil de la pauvreté (c'est-à-dire le revenu le plus bas après impôt), soit une proportion plus élevée qu'en 1989. Même scolarisés, les jeunes ont de la difficulté à entrer sur le marché du travail. Les membres des groupes désignés représentent une majorité des jeunes diplômés de niveau postsecondaire (près de 60 % du nombre total), ce qui fait ressortir encore davantage la nécessité de réaliser l'équité en matière d'emploi afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent ces jeunes lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail.

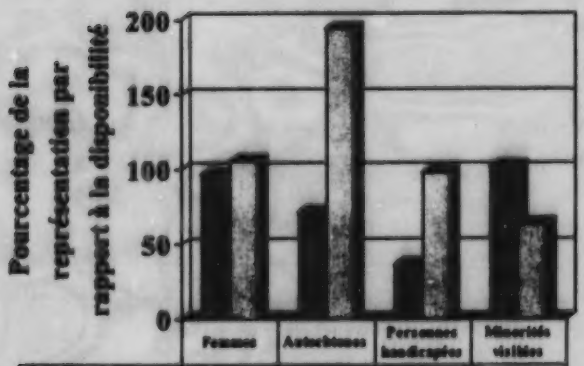
6. Groupes désignés

6.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale et la fonction publique

Les prochaines sous-sections font état des progrès réalisés dans l'application de la *Loi* et soulèvent des questions pertinentes concernant la situation des quatre groupes désignés dans le secteur privé de compétence fédérale, c'est-à-dire le secteur visé par la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée en 1986. Comme la *Loi* actuelle s'applique encore aux employeurs de ce secteur, l'effet de son application se fait sentir depuis longtemps et peut donc être mesuré.

6.2 Un survol

Les renseignements ci-dessous donnent un bref aperçu des différences et des similarités entre les conditions des groupes désignés au sein des entreprises privées visées par la *Loi* et celles dans la fonction publique fédérale. Les quatre sous-sections qui suivent se rapportent aux groupes désignés dans les entreprises privées régies par les lois fédérales. Ainsi, le graphique ci-dessous résume le contexte dans lequel ces groupes évoluaient durant l'année civile 1999 au sein des entreprises relevant de la compétence fédérale et pendant l'année financière 1998-1999 au sein de la fonction publique fédérale.



	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Entreprises de compétence fédérale	96.6	71.4	36.9	101.9
Fonction publique fédérale	105.5	194.1	97.9	63.2

Les données désignent le pourcentage de représentation de chaque groupe dans le milieu de travail par rapport à sa disponibilité au sein de la population active. Lorsqu'elle atteint 100 %, la représentation correspond à la disponibilité des membres du groupe sur le marché du travail. Il est à remarquer que, dans le secteur privé, les membres de la population active disponible appartiennent au groupe d'âge des 15 ans et plus. Dans le secteur public, ces membres sont âgés de 18 à 65 ans et sont des citoyens canadiens.

En outre, les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail reposent sur un nombre plus restreint de groupes professionnels étant donné que certains emplois que l'on trouve dans le secteur privé n'existent pas dans la fonction publique.

6.2.1 Les femmes

Dans les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale, la représentation des femmes (44,8 %) était légèrement inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (46,4 %). Dans le secteur public, la représentation de ce groupe (51,4 %) était plus élevée que sa disponibilité (48,7 %).

6.2.2 Les Autochtones

Les Autochtones comptent pour 1,5 % de l'effectif du secteur privé régi par les lois fédérales, et leur représentation est inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (2,1 %). Dans le secteur public, ce groupe représente 3,3 % de l'effectif par rapport à leur disponibilité au sein de la main-d'œuvre canadienne (1,7 %).

6.2.3 Les personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées est plus élevé par rapport à leur disponibilité dans le secteur public que dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale. Ce groupe a sans doute profité des mesures relatives à l'adaptation du lieu de travail qu'a élaborées le gouvernement du Canada dans le cadre des normes de service destinées à la population canadienne. En tant qu'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor a pris des mesures d'adaptation spécifiques pour répondre aux besoins des personnes handicapées mais, dans bien des cas, l'accès aux édifices gouvernementaux avait déjà été aménagé indirectement pour accommoder les visiteurs.

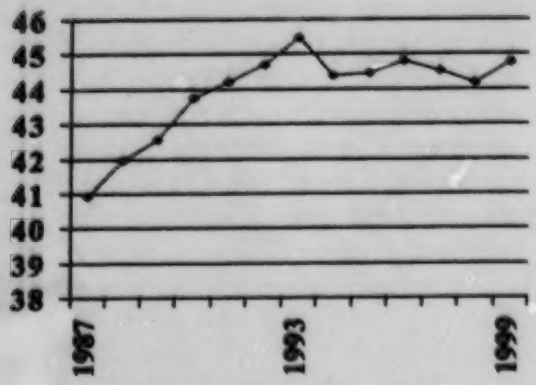
6.2.4 Les membres des minorités visibles

Dans les entreprises du secteur privé régies par les lois fédérales, la représentation des membres des minorités visibles (10,5 %) est légèrement supérieure à leur disponibilité sur le marché du travail (10,3 %). Toutefois, les données révèlent une grave sous-représentation de ce groupe dans le secteur public. Les taux de représentation (5,5 %) et de recrutement (5,7 %) sont de beaucoup inférieurs à la disponibilité des membres de ce groupe, même si l'on tient compte uniquement de la disponibilité des citoyens canadiens. La Cour suprême du Canada a différé sa décision dans l'affaire *Lavoie*, cause dans laquelle les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accordant la préférence aux citoyens canadiens ont été contestées en vertu de la *Charte* [17].

6.3 Les femmes

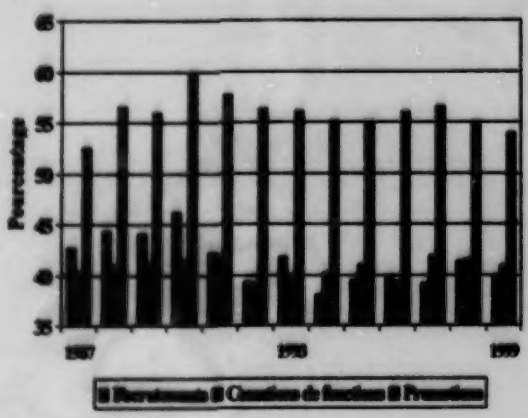
6.3.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Pourcentage de représentation



Taux de disponibilité selon le recensement de 1996 = 46,4 %

Variation d'une année à l'autre



La représentation globale : Depuis que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée en 1986, la représentation des femmes dans l'effectif visé par cette loi a augmenté de façon significative au sein des entreprises privées relevant de la compétence fédérale. En effet, elle est passée de 40,9 %, au cours de la période de rapport de 1987, à un sommet de 45,5 % en 1993, ce qui correspond presque à la disponibilité de ce groupe dans la population active en 1991. Depuis, mises à part certaines fluctuations mineures, les chiffres sont restés à peu près les mêmes. En 1999, la représentation de ce groupe s'établissait à 44,8 %.

Les recrutements et les cessations de fonction : Dans l'ensemble, on remarque une diminution du nombre de recrutements comparativement au moment où la *Loi* a été adoptée; le nombre de recrutements représentait 39,8 % de l'ensemble des recrutements en 1999, soit une diminution par rapport au taux de 41,3 % enregistré l'année précédente. Au cours des trois dernières années de référence, le nombre de cessations de fonctions chez les femmes a été supérieur au nombre de recrutements. En 1999, 40,9 % des cessations de fonctions se rapportaient aux femmes, taux qui se situe traditionnellement entre 39,2 % et 41,9 %.

Les promotions et la ségrégation professionnelle : Le nombre de promotions accordées aux femmes a fluctué, allant d'un minimum de 52,5 % par rapport au nombre total de promotions en 1987 à un maximum de 59,7 % en 1990. Des progrès satisfaisants ont été réalisés dans des professions qui étaient considérées auparavant comme non

traditionnelles pour les femmes. En 1999, les femmes ont obtenu 53,9 % des promotions. Leur salaire moyen a augmenté par rapport à celui des hommes, ce qui a contribué à réduire davantage l'écart salarial. En 1999, la rémunération des femmes occupant un emploi à temps plein dans un des secteurs visés par la *Loi* représentait 77,6 % du salaire moyen des hommes, en hausse par rapport à 1996, année où ce taux s'élevait à 75,9 %.

6.3.2 Le secteur public

La représentation globale : Plus de la moitié de tous les salariés sont des femmes (51,4 %), soit à peu près la même proportion que un an plus tôt. Le nombre de salariés a augmenté, tant dans les emplois pour une période indéterminée que dans ceux d'une durée déterminée. Près de la moitié de tous les salariés nommés pour une période indéterminée (49,7 %) sont des femmes, situation qui ressemble à celle de l'année précédente, où ce taux se chiffrait à 49,2 %. Environ six postes de durée déterminée sur dix (61,6 %) sont occupés par des femmes, bien que ce pourcentage ait diminué par rapport aux années précédentes. Cependant, moins de un quart de tous les travailleurs saisonniers sont de sexe féminin.

Au cours de la présente année financière, la proportion de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) a augmenté de 13,7 %, en 1998-1999, à 14,3 %. Toutefois, le nombre réel a diminué, passant de 12 567, en 1998-1999, à 10 383, ce qui s'explique en grande partie par le fait que les données relatives à l'effectif de Revenu Canada n'étaient pas incluses. En effet, cet organisme est devenu un employeur distinct en 1999 et porte maintenant le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Les recrutements et les cessations de fonctions : Dans la fonction publique fédérale, près de six personnes recrutées sur dix étaient des femmes, soit la même proportion qu'au cours des trois dernières années.

Les promotions et la ségrégation professionnelle : En 1999, les femmes ont obtenu près de six promotions sur dix par rapport à l'ensemble des promotions, ce qui représente à peu près la même proportion que l'année précédente. Compte tenu de la tendance stable observée tout au long des années 1990, la proportion des femmes occupant un poste de direction s'est accrue de plus de un point de pourcentage, passant de 26,9 % à 28,4 %.

6.3.3 Les principaux obstacles

Le plafond invisible : Il existe toujours un « plafond de verre » qui empêche les femmes de progresser dans la population active. Comme il a déjà été mentionné, en 1999, les femmes ont obtenu moins de promotions qu'en 1998, leur proportion représentant 53,9 % de tous les employés promus dans l'effectif visé par la *Loi*. Toutefois, le nombre de promotions obtenues par ce groupe était supérieur à sa représentation (51,4 %) ainsi qu'à la proportion de promotions obtenues par les hommes, soit 46,1 % en 1999. Néanmoins, en 1999, les femmes dans l'effectif visé par la *Loi* étaient très concentrées dans des emplois de soutien administratif et de bureau. Pour l'ensemble de l'effectif visé par la *Loi*, la proportion des femmes ayant été recrutées en 1999 était inférieure à celle enregistrée en 1998.

Dans le secteur public, les données sur la représentation des femmes sont légèrement supérieures à la disponibilité de ces dernières sur le marché du travail; toutefois, des groupes importants sont encore confinés dans des emplois de soutien administratif et de bureau. Les femmes sont toujours sous-représentées dans les postes de direction (moins de 30 %), ce qui montre que le plafond invisible existe toujours. À l'instar des femmes œuvrant dans des entreprises privées, les femmes dans le secteur public se heurtent à bon nombre d'obstacles, comme les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales, le « plafond de verre » et la concentration dans certaines professions. Ces facteurs seront exposés en détail dans la section qui suit.

Les ghettos d'emplois des cols roses : Bien que les femmes soient plus représentées qu'avant dans les emplois non traditionnels, elles occupent majoritairement des emplois traditionnels tels que le travail de bureau et la vente au détail. Par ailleurs, elles représentent la majorité des étudiants en sciences sociales, en éducation et dans le domaine de la santé [18]. Par contre, les hommes se retrouvent en grand nombre dans les domaines du génie, des sciences appliquées, des mathématiques et des sciences physiques, bien qu'il convienne de noter que les femmes âgées de 20 à 29 ans sont davantage représentées dans ces secteurs que par les années passées [19]. Les études dans les secteurs traditionnellement féminins mènent généralement aux emplois les moins bien payés perpétuant l'analogie du « plafond de verre » déjà expliquée. La disparité salariale n'est pas, à proprement parler, une question d'équité en matière d'emploi, mais elle mérite quand même d'être examinée. La femme moyenne qui travaille à temps plein dans l'effectif visé par la *Loi* touche un salaire qui représente actuellement 77,6 % du salaire moyen des hommes. Bien que l'écart s'amenuise, les femmes restent concentrées dans des emplois moins rémunérés.

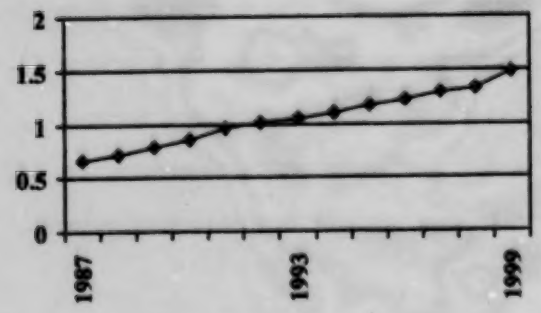
Le double ou le triple désavantage : Le fait, pour certaines femmes, d'être confrontées à un double ou à un triple désavantage parce qu'elles appartiennent à plus d'un groupe désigné est un sujet qui a été abordé de façon régulière tout au long du processus de consultations. Dans le cas de ce groupe de femmes, en particulier les femmes autochtones handicapées, qui représentent le groupe le plus défavorisé parmi ceux visés par la *Loi*, les progrès ont été lents, et certains estiment que la question doit être réglée de façon spécifique dans la *Loi*.

Les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales : Les femmes sont souvent aux prises avec des conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales parce qu'elles participent pleinement au marché du travail ou optent pour un emploi à temps partiel, tout en assumant une part importante des responsabilités ménagères et familiales. Des mesures d'adaptation raisonnables dans le milieu de travail, par exemple, des garderies ou des horaires flexibles, pourraient atténuer le problème et, partant, réduire le stress et accroître les niveaux de satisfaction et de productivité des femmes [20].

6.4 Les Autochtones

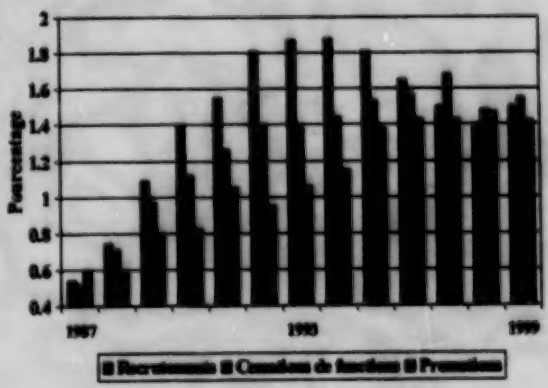
6.4.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Pourcentage de représentation



Taux de disponibilité selon le recensement de 1996 = 2,1 %

Variation d'une année à l'autre



La représentation globale : Depuis la mise en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la représentation des Autochtones dans l'effectif visé par cette *Loi* a légèrement augmenté. Toutefois, le problème de sous-représentation demeure important. En 1987, la représentation de ce groupe correspondait à 0,7 % de sa disponibilité; en 1999, elle avait atteint 1,5 %.

Les recrutements et les cessations de fonctions : Non seulement y a-t-il un problème au point de vue du recrutement, mais il y en a aussi un au chapitre du maintien en emploi, comme le montrent en partie les données statistiques ci-dessus. En 1999, pour la cinquième année consécutive, le nombre de cessations de fonctions au sein de la population autochtone s'élevait à plus de 1 000.

Les promotions : La proportion d'Autochtones ayant obtenu des promotions est passée de 1,5 à 1,4 % en 1999, soit de 914 promotions en 1998 à 737 en 1999. Bon nombre de salariés autochtones qui réussissent à décrocher un emploi ne le gardent pas assez longtemps pour être promus.

6.4.2 Le secteur public

La représentation globale : Les Autochtones comptaient pour 3,3 % de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 2,9 % en date du 31 mars 1999. Parmi les grands ministères, c'est Affaires indiennes et du Nord Canada qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 28,5%.

Les recrutements et les cessations de fonctions : Les Autochtones représentaient 3,9 % de tous les nouveaux salariés de la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 3,3 % observé l'année précédente. Pour ce qui est du type d'emploi exercé, la plupart des nouveaux salariés autochtones (81,2 %) étaient embauchés pour une période déterminée. Près des trois quarts de tous les Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des salariés nommés pour une période déterminée; l'autre quart se composait de salariés nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une baisse d'environ 50 % par rapport à l'année précédente.

Les promotions : En ce qui concerne les promotions dans le secteur public, les salariés autochtones représentent 3,3 % de tous les employés promus, soit une hausse par rapport au taux de 3 % enregistré il y a un an.

6.4.3 Les principaux obstacles

Le double ou le triple désavantage : Tout au long du processus de consultations, le problème du double ou du triple obstacle a constitué un thème marquant. Un tel problème s'observe chez les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné et qui font, par conséquent, l'objet d'une plus grande discrimination. C'est en particulier le cas des Autochtones handicapés (qui représentent, selon une source, plus de 30 % de la population autochtone [21]) et des femmes autochtones, ces deux groupes étant les plus défavorisés sur le marché du travail.

Les questions liées au milieu de travail : Chez les salariés autochtones, le taux de roulement est très élevé tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ce qui fait du recrutement et du maintien en emploi une question importante dans le milieu de travail. Ce phénomène s'explique notamment par une absence d'acceptation de la différence de culture par les collègues de travail, un manque d'encadrement et de conseils, un milieu de travail peu amical et un manque de services de soutien pour harmoniser les différences entre la culture organisationnelle et la culture autochtone. Le mentorat, la mise en place de mesures d'adaptation culturelle et l'établissement de divers autres services de soutien au travail pourraient apporter des solutions au problème.

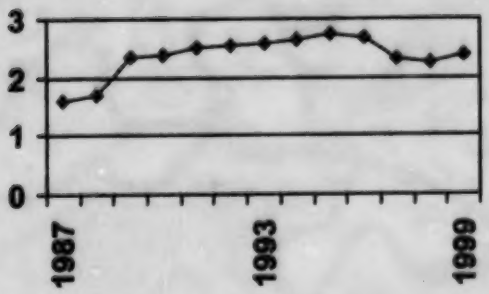
La fluctuation des niveaux de recrutement, de promotion et de cessation de fonctions s'explique aussi par le fait que bon nombre de salariés autochtones sont embauchés dans des emplois temporaires, saisonniers ou instables, ce qui ne favorise pas le maintien de ces personnes dans l'effectif ni l'accroissement du niveau d'emploi général.

Les jeunes : Les Autochtones sont le groupe démographique qui augmente le plus rapidement au pays. En effet, la proportion d'enfants et de jeunes est la plus élevée par rapport à l'ensemble de la population canadienne. Cela ajoute à l'urgence de trouver une solution ayant une incidence sur les jeunes autochtones qui entrent sur le marché du travail.

6.5 Les personnes handicapées

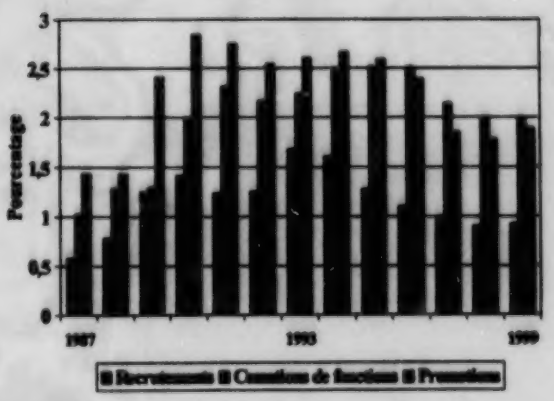
6.5.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Pourcentage de représentation



Taux de disponibilité selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 = 6,5 %

Variation d'une année à l'autre



La représentation globale : Selon le Rapport annuel 2000 produit par le Programme du travail de DRHC, les personnes handicapées représentaient 2,4 % de l'effectif en 1999, ce qui est bien inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail (6,5 %). On s'attend à ce que les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 2001, lorsqu'elles seront rendues publiques en 2003, révèlent une augmentation de cet écart.

En 1987, la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* semble avoir eu un effet important sur le nombre total de personnes handicapées au sein de la population active. Le taux de représentation de ce groupe est passé de 1,7 % en 1987 à 2,3 % en 1989. Depuis, la représentation des personnes handicapées dans la population active semble toutefois s'être peu améliorée (actuellement 2,4 %) et ce groupe compte pour seulement 37 % de leur disponibilité potentielle globale sur le marché du travail en 1999.

Les recrutements et les cessations de fonctions : Les personnes handicapées ne représentaient que 0,9 % des personnes recrutées et 2 % des personnes ayant quitté leur emploi en 1999. Ces chiffres semblent indiquer une perte nette au point de vue du nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif (le nombre de personnes ayant quitté leur emploi dépasse de 746 le nombre de celles ayant été recrutées). Les personnes handicapées et les Autochtones sont les seuls groupes à avoir enregistré une perte nette

au cours des dix dernières années. Selon les données statistiques du Rapport annuel 2000, la perte nette observée au point de vue du nombre de personnes handicapées (3 469 personnes au cours des cinq dernières années) semble beaucoup plus élevée que dans le cas des Autochtones.

Les promotions : La plupart des personnes handicapées occupaient des emplois de bureau. Même si la proportion des promotions accordées aux membres de ce groupe s'est accrue, passant de 1,8 à 1,9 % en 1999, elle est encore inférieure au niveau record enregistré en 1990, soit 2,8 %, et à son taux de représentation, qui est de 2,4 %.

6.5.2 Le secteur public

La représentation globale : La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale a augmenté de façon modeste pour s'établir à 4,7 %, ce taux s'élevant à 4,6 % à la fin du mois de mars 1999. Parmi les grands ministères, DRHC est celui qui compte la plus forte proportion de salariés handicapés, soit 8,5 %.

Les recrutements et les cessations de fonctions : En 1999, un peu moins de une personne handicapée sur huit était recrutée pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport à 1997, où on a enregistré une proportion de une personne sur cinq. Parmi les personnes handicapées recrutées par la fonction publique fédérale, huit sur dix ont été engagées pour un emploi de soutien administratif ou d'administration et pour un poste dans le service extérieur. Près de la moitié des personnes handicapées ayant quitté la fonction publique fédérale occupaient un emploi d'une durée indéterminée, ce qui représente une baisse par rapport à la proportion de deux sur trois enregistrée l'année dernière.

Les promotions : Les salariés handicapés ont obtenu 4,1 % de toutes les promotions accordées, soit une légère hausse par rapport au taux de 3,9 % enregistré l'année précédente. Toutefois, ce taux est inférieur à leur représentation interne, qui se chiffre à 4,7 %.

6.5.3 Les principaux obstacles

Le double ou le triple désavantage : Certaines personnes handicapées se heurtent à une combinaison complexe de désavantages. Par exemple, parmi tous les groupes, les femmes handicapées sont les moins susceptibles de travailler à temps plein pendant une année complète et les plus sujettes à n'avoir aucun emploi pendant toute l'année. Les femmes autochtones handicapées sont les plus défavorisées parmi tous les groupes visés par la *Loi*.

Les mesures d'adaptation : Le secteur privé accuse un retard dans le recrutement des personnes handicapées par rapport au secteur public. Bien que les mesures d'adaptation relatives au lieu et aux instruments de travail représentent un coût pour l'employeur, c'est plutôt l'attitude de ce dernier qui constitue un problème. Étant donné les liens entre l'économie et l'équité en matière d'emploi qui ont été exposés précédemment, la sous-utilisation de ce bassin de travailleurs représente un coût de renonciation.

Le rendement du capital investi dans les ressources humaines peut être important. Les adultes d'âge actif ont besoin de services de soutien connexes pour pouvoir gagner leur vie. Lors de l'ESLA, les personnes handicapées ont indiqué que le manque de mesures d'adaptation, l'absence d'horaires flexibles, la perte de services de soutien et de revenu liée à leur handicap ainsi que la formation inadéquate comptent au nombre des facteurs qui les empêchaient de participer au marché du travail [22].

Les liens avec d'autres questions sociales : Parmi les principales questions liées à l'emploi figurent notamment le faible niveau de participation au marché du travail, la plus faible probabilité de trouver un emploi à temps plein pour toute l'année ainsi que le taux de chômage élevé. Cependant :

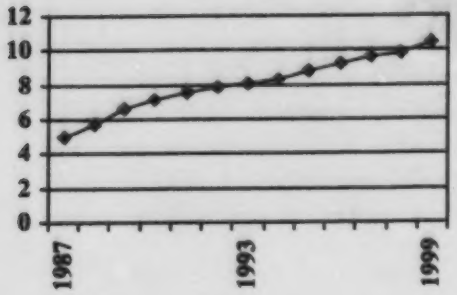
> « Les pratiques efficaces démontrent que les employeurs peuvent obtenir de bons résultats lorsqu'ils adoptent une approche proactive pour recruter des personnes handicapées et les conserver parmi leur effectif qualifié [23]. »

L'éducation : Dans l'ensemble, les personnes handicapées sont sous-représentées par rapport aux titulaires de diplômes universitaires et sont surreprésentées comparativement aux personnes qui ont moins qu'un niveau d'études secondaires. Par exemple, 36 % des personnes handicapées en âge de travailler n'ont pas terminé leurs études secondaires comparativement à 18,3 % chez les personnes n'ayant pas de handicap. En outre, 36,4 % des personnes handicapées ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires par rapport à 51,4 % des personnes sans handicap. Il y a un lien étroit entre le niveau de scolarité des personnes handicapées et leur rendement sur le marché du travail. En effet, 46,4 % des personnes handicapées possédant un diplôme universitaire ont occupé un emploi pendant toute l'année 1998, tandis que cette proportion s'élèvait à seulement 19,6 % dans le cas des personnes handicapées n'ayant pas terminé leurs études secondaires (Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, 1993-1998).

6.6 Les membres des minorités visibles

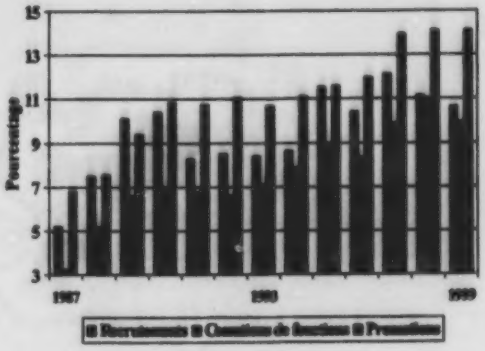
6.6.1 Les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Pourcentage de représentation



Taux de disponibilité selon le recensement de 1996 = 10,3 %

Variation d'une année à l'autre



La représentation globale : La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'est améliorée depuis que celle-ci est en vigueur. Les données statistiques montrent que, pendant cette période, la représentation des minorités visibles a doublé, passant de 5 % en 1987 à 10,5 % en 1999. Étant donné que le taux de disponibilité des membres des minorités visibles est de 10,3 % selon le recensement de 1996, cela signifie que ce groupe a atteint un niveau de représentation de plus de 100 %. Toutefois, il est à remarquer que le taux d'immigration augmente et que la disponibilité des membres des minorités visibles croît constamment. On estime que le taux de disponibilité des membres de ce groupe aura atteint 14 % en 2001 [24].

Les recrutements et les cessations de fonctions : Dans le secteur privé, les progrès réalisés au chapitre du recrutement des membres des minorités visibles sont incontestables. Le pourcentage des cessations de fonctions au sein de ce groupe par rapport à l'ensemble des cessations s'établit à 9,9 %, ce qui représente une hausse comparativement à 1998.

Les promotions : Dans le secteur privé, les minorités visibles occupent principalement des emplois scientifiques et professionnels, et leur présence dans un poste de direction reste très rare. En ce qui a trait aux salariés membres des minorités visibles et concernés par la *Loi*, la proportion d'entre eux ayant reçu une promotion est demeurée inchangée en 1999 par rapport à l'année précédente (14,1 %).

6.6.2 Le secteur public

La représentation globale : À la fin du mois de mars 2000, les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 5,5 % de l'effectif de la fonction publique fédérale. Si l'on ne tient pas compte des données fournies par l'ancien ministère du Revenu, cela veut dire une augmentation de un demi-point de pourcentage par rapport à la situation qui avait cours au 31 mars 1999. Lorsque ce ministère est devenu l'Agence des douanes et du revenu du Canada, c'est-à-dire un employeur distinct, le nombre de personnes appartenant à une minorité visible dans la fonction publique a diminué de près du tiers.

Parmi les grands ministères, Santé Canada de même que Citoyenneté et Immigration Canada sont ceux qui emploient la plus forte proportion de membres des minorités visibles, soit 9,5 %.

Les recrutements et les cessations de fonctions : Si l'on considère l'ensemble des nouveaux salariés, 5,7 % appartenaient à une minorité visible, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 4,4 % enregistré l'année précédente. En ce qui concerne les nouveaux salariés nommés pour une période indéterminée, 8,3 % faisaient partie d'une minorité visible comparativement à 6,9 % un an plus tôt. Cette catégorie de salariés comptait pour 4,2 % des personnes ayant quitté un emploi de durée indéterminée, soit une hausse par rapport à l'année précédente (3,7 %).

Les promotions : Les salariés appartenant à une minorité visible ont obtenu 6,3 % de toutes les promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 6,1 % enregistré l'année précédente et un taux supérieur à leur représentation interne (5,5 %).

6.6.3 Les principaux obstacles

La sous-utilisation des compétences des nouveaux immigrants : Plus de 20 % de la population se composent de personnes nées à l'extérieur du Canada; parmi celles-ci, plus de 75 % font partie d'un groupe minoritaire [25]. Les immigrants de race blanche sont plus facilement intégrés à la société canadienne que les autres membres des minorités visibles. En conséquence, ces groupes minoritaires sont les plus défavorisés sur le marché du travail pour ce qui est des salaires et des niveaux professionnels. Ce problème équivaut à une forme de discrimination raciale [26].

Bien que les membres des minorités visibles soient, en règle générale, plus instruits que le Canadien moyen, ils exercent des emplois marginaux dans lesquels leurs compétences sont sous-utilisées, souvent parce que leur diplôme étranger n'est pas reconnu par les organisations et les établissements canadiens. Ces personnes ne peuvent donc pas mettre leurs qualifications à profit et leur salaire est, par conséquent, jusqu'à 25 % inférieur à celui des Canadiens et Canadiennes de race blanche [27]. Seulement la moitié des nouveaux immigrants qui appartiennent à un groupe minoritaire ont réussi à trouver un travail correspondant à leur niveau de connaissances et à leurs titres de compétences. De plus, on retrouve rarement des membres des minorités visibles aux postes de gestion. Leur taux de représentation dans les emplois commandant des salaires qui se situent dans l'échelon supérieur des 20 % équivaut à 50 % de celui des Canadiens et Canadiennes de race blanche ayant le même niveau de scolarisation [28]. Les Noirs semblent être le groupe le

plus défavorisé; les candidats qui sont de race blanche et ont le même niveau de qualification et d'expérience se voient offrir trois fois plus d'emplois que les candidats de race noire [29].

Le plafond invisible : Certains attribuent la situation désavantageuse des minorités visibles sur le marché du travail aux différences culturelles, aux problèmes de langue et à la mauvaise qualité de l'éducation des nouveaux immigrants. Cela n'explique toutefois pas le fait que les membres des minorités visibles qui sont nés au Canada et qui y ont fait leurs études vivent la même situation désastreuse. Il est plus difficile pour les diplômés issus d'une famille à faible revenu ou appartenant à une minorité visible de trouver un emploi à temps plein [30].

Même lorsque les membres des minorités visibles décrochent un emploi, il s'agit rarement d'un poste de cadre supérieur. Ce phénomène a été attribué aux pratiques implantées depuis longtemps, comme les « vieilles cliques » et la tendance à donner de l'avancement à des « clones », c'est-à-dire aux personnes qui nous ressemblent le plus. Une telle pratique sera vraisemblablement perpétuée tant qu'il n'y aura pas un nombre suffisant de membres des minorités visibles dans les postes d'autorité, ce qui montrerait un changement d'attitude et prouverait que la nomination de membres des minorités visibles au poste de cadre supérieur n'est plus simplement un symbole [31].

Des mesures sont prises afin de corriger la situation des minorités visibles dans la fonction publique. En effet, le Secrétariat du Conseil du Trésor a approuvé un plan d'action intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, qui a été proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale [32]. Ce groupe estime qu'il serait possible d'atteindre l'objectif général qui consiste à recruter, à l'extérieur de la fonction publique, une personne sur cinq d'ici à 2003 et à offrir un poste de gestion à une personne sur cinq d'ici à 2005.

6.7 Les questions relatives aux données

Pendant les consultations, bon nombre de questions ont été soulevées au sujet de l'auto-identification et de la définition de certains groupes désignés. Comme elles influent sur les données, elles sont traitées dans la présente section.

6.7.1 L'auto-identification des Autochtones

Dans la population autochtone, on se préoccupe du fait que certaines personnes déclarent à tort qu'elles sont autochtones dans le but de profiter de programmes visant à favoriser le recrutement, le maintien en emploi et l'avancement de ce groupe. Le même genre de préoccupations ont été exprimées au sujet des Autochtones qui s'identifient comme tels même si leurs ancêtres sont très éloignés et, ce qui est encore plus important, même s'ils n'ont aucun lien avec l'héritage ou la culture autochtone.

6.7.2 L'auto-identification des membres des minorités visibles

Plusieurs membres des minorités visibles refusent d'indiquer volontairement leur appartenance à un groupe désigné. Ils déclarent en effet qu'ils n'éprouveraient aucune fierté s'ils obtenaient un emploi ou de l'avancement en raison de leur appartenance à l'un de ces groupes. Par conséquent, la représentation des membres des minorités visibles est parfois sous-évaluée. Certaines personnes vont même jusqu'à attribuer l'apparente sous-représentation de ce groupe dans le secteur public à l'échec de la méthode de collecte de données. Il y a aussi le cas des personnes qui déclarent, aux fins des enquêtes de Statistique Canada, qu'elles appartiennent à un groupe désigné, mais qui ne le mentionnent pas dans l'analyse de l'effectif de l'employeur, faussant ainsi les données sur la représentation.

6.7.3 La définition de l'expression « personne handicapée »

Pendant les consultations, certains ont proposé de modifier la définition de *personne handicapée* qui figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin qu'elle s'apparente à celle de l'Organisation mondiale de la santé, qui se fonde sur l'employabilité plutôt que sur la capacité physique [33]. La différence qu'il existe entre les deux définitions est que celle de l'Organisation mondiale de la santé ne considère comme handicapées que les personnes ayant obtenu un certificat médical attestant leur handicap. Toutefois, l'auto-identification prévue dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exclut l'utilisation d'un tel certificat. La modification proposée permettrait peut-être plus de clarté, répondrait aux questions des salariés et dissiperait la confusion associée au processus d'auto-identification.

Selon les employeurs, l'un des principaux problèmes de la loi actuelle est qu'elle est axée sur l'auto-identification. Un employeur peut dépenser des dizaines de milliers de dollars pour adapter son milieu de travail de façon à accommoder un employé handicapé et, par la suite, se rendre compte que l'employé en question ne s'est pas identifié comme tel une

fois que les mesures d'adaptation ont été prises et qu'il est en mesure d'exécuter ses tâches comme n'importe quel autre salarié. Selon les paragraphes 9(2) et 18(4) de la *Loi*, l'employeur ne peut pas compter parmi les membres des groupes désignés les salariés qui ne s'identifient pas eux-mêmes comme tels.

Les sources de renseignements sur les personnes handicapées sont limitées. On a commencé à recueillir les données pour l'année en cours dans le cadre de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001; il s'agit de la seule grande enquête menée sur les personnes handicapées depuis 1991, année où a été entreprise l'ESLA.

6.7.4 La définition de l'expression « membre d'une minorité visible »

Selon l'article 3 de la *Loi*, les *minorités visibles* sont définies comme étant « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Dans cette définition, on ne fait aucune distinction entre les différents sous-groupes, qui peuvent être déterminés en fonction notamment de leur région d'origine, leur lieu de résidence ou même le moment de leur arrivée au Canada. Cependant, dans son rapport d'octobre 1984, la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi avait déjà indiqué que, sans de telles distinctions, on risque de ne pas pouvoir régler le véritable problème :

> « Concevoir des systèmes visant à accroître la participation des minorités visibles, sans faire de distinction pour aider les groupes qui ont des besoins particuliers, ne fait que détourner l'attention de là où se trouvent les problèmes les plus épineux [34]. »

On pourrait dire que le fait d'inclure ces sous-groupes dans la définition pourrait mener à une hiérarchisation injustifiée des ethnies ou des races. D'autres soutiennent que la mondialisation rend les minorités visibles « invisibles ». Même si, dans la *Loi*, toutes les minorités visibles sont traitées comme un tout indissociable, Statistique Canada et certains autres organismes font quelques distinctions entre les membres des minorités visibles, principalement selon leur origine. C'est ce qui explique qu'on puisse obtenir des données sur les minorités visibles telles que sur les Chinois, les Noirs, les Japonais, les Asiatiques du Sud-Est et les Philippins.

7. Consultations auprès des intervenants

La présente section se fonde entièrement sur les observations formulées par les participants pendant les consultations.

Vingt séances de consultations ont eu lieu d'un bout à l'autre du Canada, dans le cadre de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 2001. Près de 300 personnes représentant divers groupes intéressés par cette loi ont été invités à exprimer leur opinion et leurs préoccupations. Il s'agissait notamment d'employeurs, de syndicats, de membres et de représentants des groupes désignés et enfin de consultants de toutes les régions du pays. Le personnel du Programme du travail de DRHC a préparé un document de travail, qui se trouve à l'annexe A, en vue de favoriser le dialogue sur la question. À l'annexe B du présent rapport, on trouve une liste complète des participants et des dates des consultations.

Plusieurs thèmes ont été abordés pendant les consultations, notamment les questions concernant les quatre groupes désignés, l'auto-identification, les obligations des employeurs et des syndicats, l'application de la *Loi*, l'éducation, la rentabilité, le secteur public, les employeurs distincts, la compétence provinciale et le PCF. En résumé, la majorité des participants ont confirmé la nécessité de la *Loi*. Le bémol à l'appui généralisé vient de certains membres des groupes désignés : ils reprochaient en effet au programme de ne pas faire assez pour eux. En termes d'intérêt et de temps, ce sont les questions concernant les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les Autochtones qui ont suscité le plus de discussions, suivies par l'auto-identification ainsi que les obligations des employeurs et la participation des syndicats. On a consacré moins de temps aux autres thèmes, qui n'ont d'ailleurs pas retenu autant l'attention des participants.

Les observations émises pendant les consultations sont examinées en détail aux sous-sections allant de 7.1 à 7.14, mais nous avons résumé, dans les paragraphes qui suivent, les points saillants à retenir des commentaires formulés.

- **L'utilité continue de la *Loi***

Tout comme l'examen de 1991, au terme duquel les participants avaient convenu à l'unanimité de l'utilité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, celui de 2001 a confirmé encore une fois la nécessité de la maintenir. Personne n'a laissé entendre que l'équité en matière d'emploi était moins nécessaire qu'avant. Au contraire, certains ont demandé une application plus stricte de la *Loi* ainsi que le renforcement du leadership du Programme du travail de DRHC dans ce domaine et un rôle accru en matière d'éducation.

- **Une question de rentabilité**

Un grand nombre de personnes ont établi le bien-fondé d'investir dans le capital humain pour maximiser l'utilisation des compétences et des talents existants. Toute autre décision pourrait entraîner un effet négatif sur la rentabilité des entreprises.

- **L'éducation et la formation**

De nombreux participants étaient d'avis qu'un plus grand nombre d'activités en matière d'éducation et de formation devaient être conçues à l'intention de tous les membres de l'effectif, aussi bien les gestionnaires que les salariés. Souvent, les cadres supérieurs adhèrent au principe de l'équité en matière d'emploi, mais les agents de dotation et les cadres hiérarchiques se montrent réticents. Pour pallier le problème de la mésinformation concernant l'équité en matière d'emploi, il faudrait mettre sur pied des activités dynamiques liées à la sensibilisation du public. De plus, on a beaucoup insisté sur le fait que le Programme du travail de DRHC doit jouer un rôle de chef de file afin de favoriser la coopération avec les employeurs, les agents négociateurs et les organismes communautaires qui représentent les membres des groupes désignés.

- **Les obligations des employeurs**

Pendant les consultations, deux points importants ont été mentionnés à ce sujet : la responsabilité de l'employeur et l'adoption de mesures propres à favoriser le respect des obligations imposées par la *Loi*. Certains participants estimaient qu'il était possible que les gestionnaires hiérarchiques ne connaissent pas parfaitement les engagements pris par la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Il se pourrait aussi qu'ils ne soient pas conscients que les responsabilités à ce chapitre peuvent être renforcées par l'évaluation du rendement, notamment en ce qui a trait au recrutement, au maintien en emploi et à l'avancement. Selon certains employeurs, la préparation des rapports et les vérifications de la conformité limitent le temps consacré à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Certains autres se sont montrés satisfaits du logiciel qu'a fourni le Programme du travail de DRHC et de l'aide que ce dernier offre.

- **La participation des syndicats et des salariés**

Les syndicats souhaitent prendre part à la planification de l'équité en matière d'emploi. Le Congrès du travail du Canada a déclaré qu'il est important de collaborer au processus dès le départ. Par exemple, si le syndicat participe à l'élaboration du questionnaire d'auto-identification, il sera plus en mesure d'expliquer pourquoi il est nécessaire d'y répondre. Des représentants des groupes désignés ont souligné l'importance de la transparence et de l'établissement de règles écrites relativement à des questions telles que les mesures d'adaptation.

- **Les femmes**

La représentation globale de ce groupe correspond à peu près à sa disponibilité, mais les femmes continuent d'être concentrées dans des emplois subalternes. La question de mettre en place des aménagements visant à faciliter la conciliation travail-famille est encore d'actualité.

- **Les Autochtones**

Les participants déplorent le caractère moins accueillant du milieu de travail et l'absence de mentorat visant à aider les membres des Premières nations et les autres salariés à s'adapter aux différences culturelles. Ils se préoccupent également de la perpétuation de stéréotypes dépassés.

- **Les personnes handicapées**

Au cours des consultations, on a mentionné la nécessité, pour les employeurs, de mettre par écrit les règles relatives aux mesures d'adaptation et d'éliminer les obstacles à l'emploi en adoptant des mesures d'adaptation véritables plutôt que symboliques. On a aussi abordé des questions comme la crainte que l'auto-identification inspire à certaines personnes handicapées et l'augmentation prévisible du nombre de personnes handicapées en raison du vieillissement de la population.

- **Les membres des minorités visibles**

Dans les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale, l'écart entre la représentation des membres des minorités visibles et leur disponibilité sur le marché s'amenuise, mais les femmes restent encore concentrées dans des emplois subalternes. Pour plusieurs participants, le fait que les diplômes étrangers ne soient pas reconnus contribue à cette situation. La question de la définition des sous-groupes a aussi été soulevée. Un certain nombre de participants étaient d'avis que le fait de répartir la population des minorités visibles en sous-groupes, qui sont plus défavorisés financièrement que d'autres, reviendrait à établir une hiérarchie dans les désavantages, entraînant un effet de fractionnement.

- **D'autres groupes désignés**

Lors de certaines séances de consultations, il a été proposé d'ajouter d'autres groupes désignés, comme les homosexuels, les jeunes et les travailleurs âgés.

- **La fonction publique fédérale**

Bien que les consultations menées par le Programme du travail de DRHC aient visé essentiellement les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale, plusieurs syndicats représentant les fonctionnaires et des représentants des groupes

désignés ont exprimé certaines préoccupations concernant la situation qui a cours au sein de la fonction publique. Un représentant du Secrétariat du Conseil du Trésor a été invité comme observateur aux séances de consultations auprès des intervenants.

- **Les employeurs distincts**

Les employeurs distincts et les agents négociateurs se sont dits choqués par le manque de soutien qui leur est offert. Le Programme du travail de DRHC fournit un appui aux employeurs du secteur privé de compétence fédérale tandis que le Secrétariat du Conseil du Trésor fait de même pour les ministères fédéraux. Aucune organisation n'est chargée de venir en aide aux 15 employeurs distincts, qui emploient environ 60 000 salariés travaillant dans les organismes de services spéciaux du gouvernement fédéral.

- **L'auto-identification**

L'auto-identification est un thème important qui revient à toutes les séances de consultations. Certains membres des groupes désignés, en particulier les personnes handicapées et les Autochtones dont l'appartenance à un groupe n'est pas toujours évidente, hésitent encore à déclarer leur appartenance à un tel groupe. Certains employeurs s'inquiètent de devoir consacrer des fonds aux mesures d'adaptation alors que les personnes visées par ces mesures, une fois qu'elles en ont tiré profit, ne se sentent plus défavorisées et, en conséquence, ne s'identifient plus comme faisant partie d'un groupe désigné.

- **L'application de la *Loi***

Les employeurs ont exprimé certaines inquiétudes concernant l'uniformité des mesures d'application prises par la CCDP. Les membres des groupes désignés estimaient que les plaintes devraient être autorisées sous le régime de la *Loi*. Selon certains représentants syndicaux, il y aurait lieu de renforcer le processus de vérification des mesures d'application et d'accroître le rôle de la CCDP.

- **Les questions liées aux données**

Certaines préoccupations ont été exprimées au sujet de la pertinence des données utilisées aux fins de comparaison. En effet, les données relatives à la disponibilité des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles sur le marché du travail reposent sur le recensement de 1996, tandis que celles concernant les personnes handicapées sont fondées sur l'ESLA de 1991. Certains ont souligné l'importance des repères quantitatifs tandis que d'autres préféraient accorder moins d'importance aux chiffres et mettre davantage l'accent sur des questions telles que la responsabilité de l'employeur et les données qualitatives.

- **La compétence provinciale**

Certains intervenants ont déclaré que le gouvernement fédéral devrait encourager les administrations provinciales et territoriales à adopter une loi sur l'équité en matière d'emploi. À Montréal, les participants estimaient qu'en raison de la politique unique du Québec en matière d'immigration, les différents groupes ne font pas l'objet du même genre de discrimination. Par conséquent, il conviendrait de définir l'expression *minorités visibles* en procédant à des consultations auprès des différents sous-groupes.

- **Les entrepreneurs fédéraux**

Certains participants souhaitent que, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les employeurs et les salariés visés par le PCF soient assujettis aux mêmes règles et règlements que les entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale. D'autres soutiennent que les provinces et les municipalités qui reçoivent des paiements de transfert du gouvernement fédéral devraient respecter elles aussi les exigences de la *Loi*, tout comme les employeurs qui obtiennent des subventions et des contributions de DRHC.

NOTA : Dans les sous-sections qui suivent, les questions abordées précédemment ont été traitées plus en détail. En outre, à l'annexe D, nous avons cité, avec l'accord des intéressés, des commentaires recueillis au cours des séances de consultations.

7.1 L'utilité continue de la *Loi*

La plupart des participants ont exprimé leur point de vue sur l'utilité et la pertinence de la *Loi* et sont favorables à son maintien.

Les observations formulées par l'Association des banquiers canadiens résumaient l'appui généralisé donné à la *Loi* en tant que mesure positive du gouvernement du Canada dans le cadre de sa politique sociale :

> « L'Association continue de croire qu'en tant que moyen d'action visant à promouvoir des changements fondamentaux à long terme, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* demeure, dans sa forme actuelle, une loi efficace, bien ciblée et équilibrée. La *Loi* représente une composante importante – bien que non exclusive – des efforts qui permettront au Canada de bâtir une société inclusive, un but que poursuit le gouvernement selon le discours du Trône de février 2001. » [TRADUCTION]

Même si la *Loi* s'applique uniquement à l'effectif des entreprises régies par les lois fédérales et à la fonction publique fédérale, les participants ont souligné qu'elle a aussi un effet positif de portée plus vaste.

Selon un consultant, certains employeurs qui n'ont pas à assumer l'obligation légale de se conformer à la *Loi* appliquent quand même le principe d'équité en matière d'emploi parce qu'ils estiment qu'il s'agit d'une saine pratique commerciale. Le consultant a déclaré qu'une telle situation montre sans contredit la nécessité de la *Loi* et son utilité.

Malgré l'important soutien dont bénéficie la *Loi*, les consultations ont mis en lumière le désir des intervenants de voir des améliorations en ce qui concerne son champ d'application et la façon dont elle est mise en œuvre.

Les membres des groupes désignés et les syndicats croient que la réduction de l'effectif du gouvernement a pu nuire à l'équité en matière d'emploi et entraîner un manque de coordination. Ils estiment que les efforts de la CCDP et de DRHC n'ont pas permis d'atteindre l'objectif visé, ce qui signifie que bon nombre de questions qui se posaient avant l'adoption de la loi de 1986 persistent, notamment la concentration dans certains emplois et la discrimination au point de vue salarial. La *Loi* a eu peu d'effet sur les 1,4 million de personnes qui ont immigré au Canada au cours des six ou sept dernières années.

D'autres intervenants souhaitaient que la *Loi* soit appliquée de façon plus rigoureuse tandis que d'autres préconisaient un système de quotas semblable à celui qui est prévu dans la législation américaine sur l'équité en matière d'emploi.

D'autres encore ont souligné que certains employeurs n'ont pas encore adhéré à l'équité et continuent de s'opposer à la *Loi*. Un participant a déclaré : « Ils estiment qu'on limite ainsi le droit de la direction d'embaucher et de licencier. À leur avis, il s'agit d'un fardeau inutile. » [TRADUCTION]

Des préoccupations ont aussi été exprimées concernant la nécessité d'établir de meilleures relations avec le public et de mieux le renseigner pour bien lui faire comprendre le principe de l'équité en matière d'emploi.

« Il est essentiel d'offrir une éducation dans le lieu de travail afin de dissiper les fausses perceptions et de faire tomber les préjugés », a déclaré M^me^ Johann Tann, représentante de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

> « Un changement d'attitude n'est pas le fruit du hasard. Pour que la population en vienne à comprendre tout ce que suppose l'équité en matière d'emploi et en quoi consiste véritablement la diversité de la population canadienne, il faudra mettre en œuvre un solide programme d'éducation du public. » [TRADUCTION]

7.2 Une question de rentabilité

Pendant les consultations, un grand thème revenait sans cesse : l'équité en matière d'emploi est une bonne pratique commerciale et contribue à la rentabilité de l'entreprise. Le gouvernement fédéral a été exhorté à indiquer clairement aux employeurs les avantages qui découlent de l'adoption de pratiques justes et équitables dans le milieu de travail.

Des participants ont rappelé les effets négatifs de la discrimination sur l'économie canadienne et les répercussions psychologiques sur les personnes privées de certaines possibilités de gain. L'accroissement du nombre de départs pour la retraite au sein d'une population vieillissante signifie que les employeurs ne pourront plus se permettre de laisser de côté des membres qualifiés appartenant aux groupes désignés.

On a également souligné que, sans l'équité en matière d'emploi, les coûts sociaux seraient plus élevés. M^me^ Robyn Mackie, représentante de la Calgary Association of the Deaf, a déclaré :

> « Les coûts des soins de santé seraient, par exemple, encore plus lourds si les membres des groupes désignés ne bénéficiaient pas du soutien prévu par la *Loi*. Les gens sans travail sont plus sujets à la maladie et à la dépression. Ils ont besoin de prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi. Or ces situations sont plus coûteuses pour la société dans son ensemble que n'importe quel programme d'équité en matière d'emploi. » [TRADUCTION]

Certains employeurs estiment que l'équité en matière d'emploi génère des coûts et ont déclaré qu'ils ne voyaient pas ses avantages, du moins à court terme. À ce sujet, l'un des participants a exprimé son profond désaccord :

> « Il ne s'agit pas ici d'une action positive; il s'agit plutôt d'embaucher le meilleur candidat possible pour un poste, et cela, sans la discrimination qui est parfois rattachée aux caractéristiques personnelles. Cela ne coûte rien à l'employeur. » [TRADUCTION]

D'autres participants ont déclaré qu'on ne peut blâmer les employeurs parce que tout ce qu'ils connaissent, c'est le langage des affaires et qu'ils sont peu intéressés à prendre des mesures à moins qu'elles lui procurent des avantages. Par exemple, un participant a indiqué :

> « Les employeurs pensent parfois que faire ce qu'il faut n'est pas profitable pour eux. L'objectif des entreprises est de réaliser des profits, et non d'améliorer la société.

Les employeurs peuvent être discriminatoires et réaliser quand même des profits. » [TRADUCTION]

Cependant, les employeurs devraient apprendre qu'en éliminant les obstacles à l'emploi, ils pourront trouver les candidats idéaux, ce qui est rentable au bout du compte.

Certains participants ont établi un lien entre l'équité en matière d'emploi et la position du Canada sur les marchés mondialisés. Ils ont affirmé que l'investissement dans le capital humain est la clé qui permet d'utiliser au maximum les compétences et les talents au pays.

7.3 L'éducation et la formation

L'un des messages les plus marquants donnés au cours des consultations est celui de la nécessité d'accroître les activités de sensibilisation. En particulier, les participants ont exhorté le gouvernement à : 1) aider les employeurs à mieux former leurs gestionnaires et les membres de leur effectif; 2) mieux faire comprendre aux employeurs la nécessité de l'équité en matière d'emploi et la façon de procéder; 3) renseigner le grand public et dissiper de nombreux mythes liés à l'équité en matière d'emploi.

Les participants ont notamment indiqué que le Programme du travail de DRHC devrait jouer un rôle actif dans l'éducation du public afin d'expliquer le sens, les objectifs et les avantages de l'équité en matière d'emploi.

Ils ont demandé à DRHC de tenir régulièrement des réunions avec les organisations communautaires représentant les groupes désignés, les agents négociateurs et les employeurs afin de discuter des questions d'intérêt commun, de cerner les difficultés et de trouver des solutions. Un participant a déploré le fait que toutes ces questions sont soulevées uniquement lorsqu'il y a un examen de la *Loi*.

Pour faire passer le message de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail, il faut amener les salariés à participer aux réunions. Un entrepreneur qui avait offert volontairement de présenter un exposé dans le milieu de travail a été très déçu en constatant que, sur un effectif de 450 salariés, seulement 20 personnes s'étaient présentées. L'entreprise n'était pas très convaincue de la nécessité d'organiser une telle activité.

Les intervenants étaient nombreux à penser qu'il fallait modifier la culture organisationnelle pour accorder une plus grande place à la diversité. Les structures rigides qui se retrouvent dans bon nombre d'entreprises constituent un obstacle à l'équité en matière d'emploi. L'équité ne consiste pas simplement à recruter des membres des groupes désignés et à prendre des mesures d'adaptation, mais à rendre le milieu de travail plus accueillant afin que les gens s'y sentent plus libres d'être eux-mêmes.

7.4 Les obligations des employeurs

Les consultations ont fait ressortir deux grandes questions : la responsabilité de l'employeur et les moyens pour favoriser le respect des obligations. Certains participants ont proposé notamment d'ajouter des dispositions spécifiques en vue de responsabiliser les employeurs à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de les inciter à adopter un processus de dotation axé sur les groupes désignés. De telles mesures permettraient d'accélérer l'accroissement de la représentation dans l'effectif grâce à des pratiques de recrutement transparentes.

Les employeurs ont indiqué qu'ils aimeraient obtenir plus de documentation et de conseils de la part de la CCDP et de DRHC. Les progrès de l'équité en matière d'emploi ont été plus lents à cause de la diminution de l'aide offerte par le programme depuis 1995 et de la diminution du financement. Les employeurs ont souligné qu'ils avaient besoin d'une « aide concrète » plutôt que d'encouragements pour trouver des façons innovatrices de mettre la *Loi* en œuvre.

Il a également été proposé d'inclure l'équité en matière d'emploi dans la description de tâches des gestionnaires et dans leur évaluation de rendement. Un participant a déclaré :

> « Les gestionnaires de première ligne ne connaissent pas les exigences de la *Loi*; pour leur part, les cadres supérieurs, qui sont plus au courant, n'adhèrent que superficiellement à l'équité en matière d'emploi, sans toutefois prendre des mesures dans le milieu de travail. » [TRADUCTION]

Dans leur évaluation de rendement, les gestionnaires pourraient être tenus responsables du recrutement, du maintien en emploi et de l'avancement des membres des groupes désignés. De plus, les gestionnaires devraient entretenir de bonnes relations avec leurs salariés et comprendre l'avantage de recruter à l'extérieur de leur entourage immédiat.

Les participants se sont dits insatisfaits des mesures d'adaptation en place, faisant ressortir l'absence de dispositions qui obligeraient les gestionnaires à rendre compte de la mise en œuvre des mesures spéciales ainsi que des règles et usages positifs prévus dans les plans d'équité en matière d'emploi. Si les gestionnaires ne sont pas tenus responsables des résultats, les plans sont souvent oubliés ou perdus. Il serait important d'amener les cadres supérieurs à adopter une politique stratégique concernant l'équité en matière d'emploi ainsi qu'à approuver les demandes de formation et de soutien technique dans ce domaine.

Certains employeurs se sont plaints du manque de candidats aptes à répondre à leurs besoins parmi les membres des groupes désignés. À cet égard, il pourrait être utile d'établir un partenariat avec la collectivité, bien qu'une telle démarche constitue aussi un défi. Les employeurs ont également proposé que DRHC offre plus de soutien aux

employeurs qui travaillent en partenariat. Certains ont également souligné qu'il était frustrant d'embaucher et de former des membres des groupes désignés, qui les quittent par la suite lorsque d'autres entreprises font du maraudage.

D'autres participants ont indiqué que les employeurs n'étaient pas disposés à déléguer le pouvoir en matière de recrutement et qu'ils modifiaient souvent leur propre système d'emploi de façon à embaucher leur fils ou leur fille. Des préoccupations ont aussi été exprimées à propos des employeurs qui offrent principalement des emplois d'une durée déterminée ou des emplois temporaires pour s'acquitter de leurs obligations. Cette pratique serait éliminée si, dans les obligations des employeurs, on précisait que seuls les emplois permanents sont pris en considération aux fins de rapport. Un employeur, qui n'était pas d'accord avec une telle modification apportée à ses obligations, a indiqué que son entreprise embauche et supervise des salariés temporaires pour ensuite offrir aux meilleurs candidats les emplois permanents.

7.4.1 Les obligations de l'employeur : la production de rapports

L'un des principaux sujets de préoccupation était, pour bon nombre d'employeurs, le temps consacré aux rapports. Les participants qui représentaient les associations d'employeurs ont déclaré qu'au moins 80 % du temps consacré à l'équité en matière d'emploi avait trait aux exigences en matière de rapport. Bon nombre d'entre eux estimaient qu'une diminution des exigences dans ce domaine permettrait de progresser davantage dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Par ailleurs, les employeurs dans le secteur des banques et dans d'autres secteurs ne considéraient pas les rapports comme un problème majeur, étant donné que le Programme du travail de DRHC fournit un logiciel leur permettant de télécharger les rapports de leurs bases de données sur les ressources humaines pour produire le rapport exigé. Plusieurs possibilités ont été discutées en vue de réduire le fardeau que constitue, pour les employeurs, la production de rapports.

Malgré tout, le consensus qui s'est dégagé des consultations avec l'ensemble des employeurs était qu'ils consacraient trop de temps et d'argent à l'application de la *Loi* (vérifications et rapports), réduisant ainsi le temps prévu pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi. Dans sa présentation, M^{me} Sharon Caddigan, représentante de la Calgary Airport Authority, a élaboré sur ce point :

> « Préparer la vérification portant sur l'équité en matière d'emploi est une tâche très exigeante et très onéreuse – 50 000 $, c'est une somme importante pour une petite organisation. La rédaction des rapports annuels requiert beaucoup de temps. Personnellement, je préférerais me concentrer sur le système d'emploi afin d'essayer de remédier aux problèmes. Au sein d'une petite organisation, il est difficile de convaincre la haute direction d'affecter des ressources à ce processus. La *Loi* prescrit des exigences

> très claires quant à la production des rapports tandis que l'obligation d'examiner le système d'emploi qui découle des plans d'équité ne fait pas l'objet d'une surveillance et n'est pas non plus encouragée à grande échelle. » [TRADUCTION]

Les employeurs ont déclaré avoir besoin d'aide supplémentaire pour élaborer les plans d'équité en matière d'emploi et pour modifier leur système d'emploi. L'un d'entre eux a affirmé que les rapports annuels sont inutiles et a proposé de les présenter seulement tous les deux ans. Un autre employeur a déploré le fait que son entreprise, malgré les efforts et les progrès raisonnables réalisés, n'est évaluée qu'en fonction des chiffres établis par DRHC et par la CCDP.

Un autre exemple illustrant la diversité des opinions est celui des participants qui ont, pour leur part, déclaré que les rapports sont un élément essentiel de la responsabilisation. Les représentants syndicaux croyaient que les exigences en matière de rapport devraient être plus strictes et les rapports, plus détaillés, c'est-à-dire qu'ils devraient contenir plus de renseignements sur les femmes handicapées ou sur les femmes appartenant à des minorités visibles dans le milieu de travail. Des participants ont fait remarquer que les obligations en matière de rapport sont nécessaires pour garder les employeurs sur la bonne voie et qu'elles devraient continuer de constituer un aspect fondamental de la *Loi*.

7.5 La participation des syndicats et des salariés

Les syndicats veulent collaborer avec les employeurs à l'établissement des plans d'équité en matière d'emploi. La *Loi* prévoit que les représentants des salariés soient consultés, mais les syndicats affirment que ce n'est pas toujours le cas. Les représentants syndicaux soutiennent qu'il faudrait renforcer les dispositions de la *Loi* afin de rendre la collaboration obligatoire et exécutoire. De plus, il serait important que, dans le cadre de l'examen de la *Loi*, on définisse le genre de mesures que les employeurs doivent prendre pour consulter les syndicats. Le Congrès du travail du Canada, entre autres, a souligné que les syndicats veulent être informés et qu'ils aimeraient que l'employeur tienne compte de leur point de vue avant de prendre des décisions liées à l'équité en matière d'emploi. Les syndicats souhaitent également participer à l'étape de mise en œuvre et soutiennent que leur participation à l'élaboration des questionnaires d'auto-identification est essentielle.

Il a aussi été proposé que les syndicats jouent un rôle actif en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la négociation collective.

Les syndicats croient fermement que l'équité en matière d'emploi ne doit pas être une tâche qui incombe uniquement aux employeurs. C'est du moins ce qui ressort des observations formulées par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec :

> « Il est absolument essentiel que les programmes d'équité en matière d'emploi soient soumis aux négociations. Là où il y a des syndicats, ceux-ci doivent prendre part à chacune des étapes du processus [...] En pratique, la participation des employés et des syndicats est avantageuse pour les employeurs, puisqu'elle permet d'éviter une éventuelle résistance. Elle permet également à ceux qui connaissent le mieux la situation d'évaluer, de manière collective, ce qu'il convient de faire dans un lieu de travail donné [...] Il faut faire connaître clairement la *Loi* et le *Règlement* parce que nous savons par expérience que, lorsqu'un employeur cherche à nous éviter, seule la loi peut le contraindre à nous laisser intervenir. » [TRADUCTION]

Un employeur s'est dit favorable à la participation des syndicats, mais il a ajouté que la collaboration syndicale-patronale n'est pas efficace dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Un autre participant a déclaré que les consultations annuelles entre les syndicats et les employeurs sont l'occasion, pour la direction, de communiquer les résultats du processus de rapport.

D'autres employeurs ont indiqué être prêts à travailler avec les syndicats dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, mais ils se sont plaints du fait que, lorsqu'ils veulent embaucher des femmes afin d'accroître la représentation de ce groupe, les syndicats s'y opposent. On a donné des exemples de syndicats dont les programmes n'incluent pas un volet sur l'équité en matière d'emploi ainsi que des exemples de représentants syndicaux qui n'appuyaient pas les mesures de dotation visant à favoriser les membres des groupes désignés.

Des représentants des groupes désignés se sont dits frustrés par le manque de clarté en ce qui concerne le rôle des syndicats et par le manque de participation de la collectivité. Selon eux, il faudrait que les intervenants connaissent la différence entre les représentants des salariés et les représentants syndicaux. La *Loi* devrait être plus souple en ce qui a trait à la collaboration, étant donné que les syndicats ne peuvent pas dire qu'ils représentent tous les salariés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les représentants soulignent qu'il est difficile de déterminer le rôle des syndicats dans le traitement des questions allant au-delà de ce que prévoient les conventions collectives habituelles. Si un rôle est confié aux syndicats relativement à l'équité en matière d'emploi, ces derniers devraient également assumer une part des responsabilités pour ce qui est des résultats des négociations. En outre, ils devraient aider les membres des groupes désignés et non pas seulement les syndiqués.

Une participante aux consultations, à laquelle on avait refusé un emploi parce qu'elle n'était pas syndiquée, reprochait aux syndicats d'être eux-mêmes un obstacle à l'équité en matière d'emploi. Un autre participant a contredit son point de vue en déclarant que les

syndicats sont aux prises avec des intérêts contradictoires : ils doivent défendre les dispositions des conventions collectives, comme les dispositions sur l'ancienneté, mais se voient dans l'obligation de promouvoir l'équité en matière d'emploi.

Un autre participant a abordé la question des salariés qui prennent leur retraite pour ensuite revenir comme contractuels, empêchant parfois les membres des groupes désignés de devenir salariés. Vu sous cet angle, les campagnes de recrutement offrent aux syndicats la possibilité d'obliger les employeurs à examiner les questions d'équité en matière d'emploi.

Les représentants syndicaux ont répondu à ces déclarations en indiquant qu'il a été difficile de faire de l'équité en matière d'emploi une grande priorité. Ils soutiennent qu'il leur faut des renseignements plus pertinents pour pouvoir modifier les politiques. En outre, lorsque les employeurs ont recours à des sous-traitants sans tenir compte des syndicats, la sécurité d'emploi et l'ancienneté constituent des questions importantes qui ne devraient pas être laissées de côté.

7.6 Les femmes

Les présentations données dans le cadre des consultations et les rapports des employeurs font clairement ressortir que la participation des femmes au marché du travail continue d'être entravée malgré l'application de la *Loi*, ce qui empêche ces dernières d'utiliser leur plein potentiel.

Bien que la représentation globale des femmes dans l'effectif visé par la *Loi* corresponde presque à leur disponibilité sur le marché du travail, les participants se préoccupent du fait que les femmes continuent de se heurter à la discrimination systémique dans le milieu de travail. Bon nombre d'entre elles sont confinées dans des emplois peu rémunérés ou à des emplois traditionnels. Les mesures d'adaptation visant à favoriser l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont souvent insuffisantes.

Une autre question qui a retenu l'attention est la difficulté d'intéresser les femmes aux métiers. Un employeur de la Colombie-Britannique a indiqué qu'en 1991, 31 femmes occupaient des emplois dans le secteur du débardage comparativement à seulement 19 en 2001. Cet employeur a modifié ses exigences afin d'attirer des candidates. Bien que de telles mesures remportent un certain succès, il est difficile de recruter des femmes et de les maintenir en emploi dans un contexte semblable.

Le double désavantage représente aussi un problème, en particulier pour les femmes appartenant à une minorité visible. C'est une chose d'être une femme et d'être victime de discrimination, mais c'est encore plus difficile d'être une femme appartenant à une minorité visible. M^me^ Nina Karachi-Khaled, du Conseil canadien des femmes musulmanes, a déclaré :

> « En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on devrait établir des comparaisons entre les progrès relatifs que réalisent ces femmes sur le marché du travail et les progrès accomplis par les femmes des autres minorités. [...] Les femmes de couleur ainsi que les femmes immigrantes continuent d'accuser un certain retard par rapport aux autres femmes participant à la population active. » [TRADUCTION]

7.7 Les Autochtones

L'expérience des membres de la population autochtone en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi est mitigée. Bien que le nombre d'Autochtones soit satisfaisant dans la fonction publique fédérale, le taux de départ des membres de ce groupe est très élevé. En outre, leur représentation est inférieure à leur disponibilité dans le secteur privé. Dans les secteurs public et privé, peu de postes de gestion sont offerts aux Autochtones. Pourtant, bon nombre d'entre eux possèdent les titres de compétences nécessaires, bien qu'ils n'aient pas acquis l'expérience voulue, ce qui les confine dans des emplois d'apprenti.

En ce qui concerne la population autochtone, deux grands problèmes ont été relevés : 1) le manque de supervision dans le lieu de travail pour aider les salariés autochtones à s'adapter à la culture organisationnelle; 2) le caractère inhospitalier du milieu de travail. Les faibles taux de maintien en emploi et de promotion chez les Autochtones s'expliquent notamment par les stéréotypes et le milieu de travail hostile. Pour régler ce problème, il a été proposé d'établir, à l'intention des autres salariés de l'effectif, des programmes de sensibilisation à la culture autochtone et de procéder à une vérification de l'aspect culturel, ce qui nécessiterait la détermination de critères objectifs en vue de mesurer les efforts que les employeurs déploient à ce chapitre.

Certains employeurs sont d'accord pour embaucher des Autochtones, mais ils précisent qu'ils font face à une forte concurrence pour recruter ces travailleurs. Un employeur a déclaré :

> « Certains candidats confrontent deux employeurs pour obtenir de meilleurs salaires. Souvent, ils souhaitent obtenir une rémunération supérieure à ce que l'entreprise peut offrir. [...] Après ce genre de surenchère, il arrive souvent que le candidat refuse l'emploi, et cela, après avoir négocié le salaire. Les gestionnaires se sentent alors frustrés parce qu'on leur demande d'embaucher ce candidat pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi. » [TRADUCTION]

D'autres employeurs ont indiqué s'être heurtés à des difficultés d'ordre culturel lorsqu'ils ont embauché des Autochtones. Certains ont expliqué que les salariés autochtones devaient réserver le vendredi après-midi et le lundi matin pour des raisons culturelles. Ils ont ajouté que les salariés autochtones ne restent pas longtemps dans leur emploi et s'absentent souvent pour des raisons d'ordre culturel ou à cause de problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme. Un autre employeur a souligné que « les salariés autochtones ne se présentent pas au travail. Ils préfèrent se rendre au bureau du conseil de bande afin d'obtenir de l'aide sociale pour la semaine pendant laquelle ils s'absentent au lieu de travailler. » [TRADUCTION]

D'autres participants ont répliqué qu'en plus de perpétuer les stéréotypes, de telles déclarations montrent l'ignorance des gens à l'égard de la culture autochtone et du contexte social. Si un salarié autochtone a un problème et qu'il veut s'adresser à un programme de réadaptation, ou s'il doit s'occuper d'un problème d'origine culturel, il court le risque d'être renvoyé parce que l'employeur ne reconnaît pas ce programme ou la culture. Un participant a souligné que les banques s'efforcent d'attirer des Autochtones et de leur offrir de l'avancement, mais qu'elles ne prennent pas de mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de ce groupe de salariés. Une femme autochtone a fait savoir qu'elle n'était pas d'accord avec une telle déclaration. Elle a souligné que la *Loi* lui avait permis d'obtenir un emploi dans une banque et que son employeur avait répondu à ses besoins culturels et professionnels dans un environnement de travail positif.

Certains Autochtones craignent de perdre leur emploi s'ils déclarent leur appartenance à ce groupe. Un participant a déclaré : « Dans les réserves, les parents préviennent les enfants de ne pas mentionner qu'ils sont Indiens, de peur de perdre leur emploi. » [TRADUCTION] Par ailleurs, d'autres personnes indiquent qu'elles sont autochtones pour pouvoir profiter du programme d'équité en matière d'emploi bien qu'elles n'aient que des ancêtres éloignés. Les conjoints des Indiens inscrits ou les personnes de race blanche ayant un grand-parent éloigné d'origine autochtone revendiquent ce lien de parenté pour obtenir des avantages présumés. Une fonctionnaire d'origine autochtone a indiqué que son patron faisait preuve de discrimination à son endroit depuis cinq ans, mais qu'elle avait réussi à régler le problème lorsqu'elle avait entendu parler de l'équité en matière d'emploi par le syndicat.

7.8 Les personnes handicapées

Les personnes handicapées sont le groupe qui a le moins progressé depuis l'adoption de la *Loi* : entre 1995 et 2000, des progrès très minimes ont été réalisés aux chapitres de la représentation, du recrutement et de l'avancement. Au nombre des grandes questions qui ont été soulevées pendant les consultations figuraient la définition du terme *personne handicapée* et les mesures d'adaptation.

Les participants ont proposé de rendre obligatoire, sous le régime de la *Loi*, l'établissement de politiques d'adaptation écrites et ont suggéré que les employeurs soient tenus de rendre compte des engagements pris par écrit. L'adaptation aux besoins des travailleurs doit devenir une norme, au lieu d'être considérée comme une faveur accordée par l'employeur.

Certains intervenants, notamment le Congrès du travail du Canada, ont souligné l'importance d'adapter le milieu de travail en fonction des personnes handicapées, c'est-à-dire de leur offrir des mesures personnalisées. Toutefois, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs sont tenus de prendre des mesures d'adaptation raisonnables tant que celles-ci ne constituent pas un préjudice injustifié, et non simplement de faire ce qui semble raisonnable ou pratique. En vertu des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998, l'employeur doit prendre les mesures d'adaptation nécessaires à moins qu'elles deviennent une contrainte excessive « en matière de coûts, de santé et de sécurité » (paragraphe 15(2)). La Cour suprême du Canada a adopté une norme semblable dans deux décisions qu'elle a rendues récemment dans les affaires *Meiorin* et *Grismer*[35].

Il semblerait que les employeurs ne soient pas informés des contributions financières prévues pour différents programmes d'adaptation, par exemple, pour les communications et les prothèses auditives. Selon certains intervenants, les employeurs ne connaissent pas non plus l'évolution des mesures d'adaptation; ils ont donné comme exemple certains sites Web qui ne sont pas accessibles à certaines personnes handicapées.

Pour accroître le niveau d'adaptation, on a proposé la formation, la responsabilisation et l'établissement de lignes directrices. Les participants ont souligné la possibilité de diriger certaines personnes vers des psychologues dans le cadre du Programme affectations de Cours et perfectionnement afin de déterminer les mesures d'adaptation nécessaires, comme une mesure condescendante et essentiellement fautive. Un autre participant a déclaré que les personnes handicapées seront toujours confrontées à des obstacles systémiques puisque les employeurs les rejettent dès le début du processus de recrutement.

En outre, certains participants ont affirmé que tous les employeurs devraient être tenus, selon la *Loi*, d'adopter une politique d'adaptation dont les éléments clés seraient prévus dans cette même loi. La mise en place d'une telle politique constitue une étape essentielle pour faire comprendre aux gestionnaires les besoins de leurs salariés en plus de favoriser l'intégration de ces derniers dans le milieu de travail. Elle prouverait également aux salariés que l'employeur est disposé à leur offrir aide et soutien.

Les banques ont déployé des efforts considérables en matière d'adaptation, mais elles ont de la difficulté à atteindre les objectifs quantitatifs en ce qui concerne les personnes handicapées. De nombreux facteurs sont en cause, notamment les questions socioéconomiques et culturelles ainsi que les problèmes de transport. Par exemple, bien des gens ne sont pas conscients du problème auquel sont confrontées les personnes handicapées au moment de se déplacer entre la maison et le lieu de travail.

Les discussions ont également porté sur la définition du terme *personne handicapée*. Selon la loi actuelle, les personnes sont considérées comme étant handicapées si elles reconnaissent que leurs aptitudes à exercer un emploi sont réduites ou si elles pensent que leur employeur pourrait les classer dans cette catégorie en raison d'une telle déficience. Certains intervenants ont déclaré que cette définition devrait s'apparenter davantage à celle qui est en vigueur à l'Organisation mondiale de la santé; l'Organisation précise que les personnes ayant une déficience attestée par un certificat médical ou une déficience apparente sont limitées par les capacités de la société à répondre à leurs besoins. D'autres participants ont exprimé leur désaccord à l'égard de cette définition en disant que celle figurant dans la *Loi* convient mieux aux besoins du Canada. Selon eux, la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé vise davantage les pays où les services de soutien aux personnes handicapées sont plus restreints.

De nombreux participants ont rejeté l'idée d'élargir la portée de la définition tandis que d'autres préconisaient de tenir compte des différents types de déficiences, de la population active vieillissante et des microtraumatismes répétés.

Pendant les consultations, on a aussi accordé beaucoup d'importance à la question de l'auto-identification. Il semblerait que certaines personnes handicapées refusent toujours d'indiquer qu'elles font partie d'un groupe désigné dans les enquêtes menées par l'employeur. Selon l'un des participants : « Si vous indiquez à votre employeur que vous êtes une personne handicapée, vous limitez grandement vos possibilités d'avancement ou pis encore, vous pourriez vous retrouver sans emploi. » [TRADUCTION] Cette opinion a été reprise par une autre personne handicapée : « J'ai la chance d'être ici parce que je suis un numéro. Mais on s'attend à ce que je travaille dix fois plus qu'un autre employé étant donné que mon handicap m'empêche d'être très productive. » [TRADUCTION] Un autre participant a parlé du concept de l'« escalier invisible » devant lequel se trouvent les personnes handicapées. « Je peux voir à l'intérieur, mais je ne peux même pas franchir la porte. En plus, si je réussis à entrer, je ne peux pas monter. » [TRADUCTION]

Certains intervenants ont indiqué que l'auto-identification devrait être effectuée au moment de l'embauche, ce qui permettrait d'établir si une personne était handicapée au moment où elle a été engagée ou si elle l'est devenue quelque temps après avoir commencé son travail. Les travailleurs blessés ou les personnes dont les déficiences ont nécessité des mesures d'adaptation ignorent qu'ils devraient – ou pourraient – indiquer qu'ils appartiennent à un groupe désigné.

Des représentants des personnes handicapées ont déclaré que certains employeurs considèrent ce groupe de salariés comme inaptes au travail, ne leur offrent pas la possibilité de suivre une formation et les dirigent vers certains emplois souvent mal payés. D'autres participants ont affirmé que bon nombre d'employeurs embauchent des personnes handicapées pour une courte durée juste avant la fin de la période de rapport.

Il a été proposé de raffiner la notion de *préjudice injustifié* prévue dans la *Loi* et d'en discuter. Le gouvernement devrait exiger que les fournisseurs de services veillent à ce que certains des services qu'ils offrent, comme le transport, soient accessibles aux personnes handicapées.

D'autres recommandations visaient, par exemple, l'établissement de liens plus nombreux entre les organisations sociales et les employeurs, ce qui aiderait les personnes handicapées à conserver leur emploi et à voir leurs besoins satisfaits de façon efficace. Ces personnes veulent se sentir utiles dans le milieu de travail et être capables de trouver un emploi sans que, pour cela, le gouvernement soit obligé de verser des subventions aux employeurs.

7.9 Les membres des minorités visibles

Des représentants des groupes appartenant aux minorités visibles ont exprimé des préoccupations au sujet des données statistiques sur les recrutements et les promotions tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur privé, où les données globales sont positives, les membres des minorités visibles sont victimes de pratiques discriminatoires en matière de recrutement. Une fois embauchés, ils sont limités par le plafond invisible et sont, par conséquent, confinés dans un poste qui leur offre des possibilités d'avancement limitées ou nulles. Ainsi, les membres de ces groupes sont peu représentés dans les postes de gestion.

Dans la fonction publique fédérale, les membres des minorités visibles sont, des quatre groupes désignés, celui qui a le moins progressé. Pendant les consultations, les représentants de ces groupes ont indiqué que les faibles taux enregistrés devaient être rehaussés de sorte qu'ils correspondent à la disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. En outre, ils ont préconisé une augmentation de leur nombre dans les postes de direction. Un participant a déclaré que des changements seront apportés à ce chapitre lorsque les membres des groupes désignés seront embauchés non pas en tant que préposé au courrier mais comme premier dirigeant ou sous-ministre.

Au cours des consultations, on a aussi discuté du fait que bon nombre d'immigrants qualifiés (membres des minorités visibles ou femmes) n'ont pu joindre la fonction publique fédérale parce qu'ils n'étaient pas citoyens canadiens. Malgré leur haut niveau de scolarité et leur expérience pertinente, les nouveaux arrivants d'origine africaine, par exemple, ont beaucoup de difficulté à trouver un emploi convenable. Les participants ont aussi indiqué que, dans le secteur privé, les immigrants étaient concentrés dans les emplois moins rémunérés, comme ceux de préposés au nettoyage, parce que leur diplôme n'était pas reconnu.

Selon les participants, la reconnaissance du diplôme varie selon la couleur de la peau du candidat. Les participants demandent au gouvernement fédéral de jouer le rôle de chef de file dans ce domaine.

Un participant a déclaré : « Il faut établir un programme qui permettrait d'évaluer les diplômes et d'aider les immigrants lorsqu'ils arrivent au pays. » [TRADUCTION] Un autre a souligné que les associations professionnelles assurent le suivi de l'accès aux professions en recourant à des moyens parfois douteux et qu'elles représentent souvent un obstacle à l'intégration des personnes appartenant aux groupes désignés.

On a aussi souligné que la plupart des immigrants, même les plus qualifiés, doivent retourner aux études ou à l'université pendant plusieurs années avant que leur candidature soit examinée, et ce, même s'ils possèdent déjà les compétences pour le poste en question. Il a notamment été suggéré de faire passer des tests d'équivalence dans les domaines du génie, de la médecine et d'autres professions.

Les consultations ont aussi fait ressortir la nécessité de revoir la définition de l'expression *membre des minorités visibles* en raison de l'évolution rapide de la démographie dans les grandes villes comme Toronto, où il sera bientôt question de *majorités visibles*. Certains intervenants croient que la définition de *membre des minorités visibles* devrait être axée sur les minorités visibles les plus défavorisées qui, en raison de la couleur de leur peau ou de leur lieu de résidence, doivent surmonter de difficiles obstacles. Aux dires d'un participant : « Plus vous avez le teint pâle, meilleures sont vos chances d'avancement. » [TRADUCTION] Des membres de la communauté noire de Halifax ont soutenu que le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en engageant plus de Noirs qualifiés.

Selon un participant, le racisme envers les Noirs existe même dans les syndicats. « Qui défendra les gens de race noire? Ceux-ci se sont heurtés à plus d'obstacles sur le marché du travail que d'autres groupes minoritaires. C'est pourquoi leur situation devrait être traitée de façon prioritaire. Les Canadiens de race noire ont vu certains des leurs obtenir des emplois mais, au bout du compte, ils ont été privés d'avancement. » [TRADUCTION]

Par contre, d'autres intervenants ne croient pas que la définition de l'expression *membres des minorités visibles* devrait être modifiée par la suppression de groupes spécifiques. « On ne doit pas faire de distinction entre les différentes minorités visibles en rendant la définition plus explicite. Une telle façon de faire aurait pour résultat de défavoriser les plus visibles parmi les groupes minoritaires. Tout changement doit être fait de manière à ne pas *diviser pour régner*. » [TRADUCTION]

Les participants ont discuté de la fausse impression qui laisse croire que les minorités visibles ont de bonnes conditions. Ils ont fait ressortir cinq points concernant les données actuelles sur les minorités visibles :

- Le taux de disponibilité des membres des minorités visibles, qui est établi à 10,3 %, repose sur les données du recensement de 1996. Le recensement de 2001 pourrait révéler un taux de disponibilité de 15 %. Par conséquent, on n'a pas réussi à obtenir la représentation complète en 2001 étant donné qu'elle s'établit encore à 10,5 %.

- Le taux de 10,5 % se rapporte uniquement aux entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale, ce qui représente un nombre restreint de personnes. Il n'englobe pas la fonction publique fédérale, où les fonctionnaires appartenant à une minorité visible comptent pour seulement 5 % de l'effectif.

- Les données statistiques ne tiennent pas compte des fluctuations aux points de vue des salaires, des emplois et de la situation sociale dans les sous-groupes des minorités visibles.

- Quand on examine attentivement ces données, on constate que les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans les 14 catégories professionnelles visées par l'équité en matière d'emploi.

- Les données sont insuffisantes en ce qui concerne les membres des minorités visibles travaillant chez des employeurs distincts ou chez des entrepreneurs fédéraux.

7.10 D'autres groupes désignés

Les quatre groupes désignés ont été établis en 1984, en fonction de la sous-représentation historique et chronique sur le marché du travail et de l'absence de possibilités d'emploi pour les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Lors de certaines séances de consultations, les intervenants ont indiqué que les quatre groupes initiaux pourraient être élargis de façon à inclure d'autres groupes, tels que les homosexuels, les jeunes et les travailleurs âgés.

7.11 La fonction publique fédérale

Des opinions diversifiées ont été exprimées à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de la fonction publique fédérale. Nombreux sont les participants qui croyaient que, grâce à la *Loi*, certains groupes désignés avaient pu réaliser des gains dans le secteur privé mais non dans le secteur public. Un participant a déclaré : « L'équité en matière d'emploi n'est donc pas efficace chez le gardien même de la législation. » [TRADUCTION] Selon certains, les gestionnaires de la fonction publique ne veulent pas réaliser l'équité en matière d'emploi et devraient être tenus responsables de cette situation dans leur évaluation de rendement. D'autres intervenants ont indiqué que le gouvernement, en tant qu'employeur, n'offre pas vraiment d'avancement à ses salariés. En général, les fonctionnaires sont confinés dans une classification et sont ensuite oubliés. Un syndiqué a déclaré que bon nombre de candidats appartenant à une minorité visible sont automatiquement éliminés du processus de recrutement.

On estime que le Programme des mesures positives d'équité en emploi (Conseil du Trésor) a peu d'effet parce qu'il finance des programmes qui ne prennent pas une envergure nationale et qui sont destinés à des petits groupes de différents ministères.

Les participants affirment également que les comités consultatifs fédéraux du Conseil du Trésor proposent des améliorations et formulent des recommandations sans toutefois y donner suite.

Pour améliorer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, il est notamment proposé d'affecter davantage de ressources à l'application de la *Loi*; d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel, comme des détachements et des nominations intérimaires, afin d'aider les fonctionnaires appartenant à une minorité visible à obtenir des promotions; d'établir un lien entre, d'une part, la formation et le mentorat dans différents ministères et, d'autre part, l'équité en matière d'emploi; de prendre des mesures de dotation précoces visant à permettre aux membres des groupes désignés d'occuper des postes qu'un grand nombre d'employés laisseront vacants étant donné leur départ imminent pour la retraite.

7.12 Les employeurs distincts

Les employeurs distincts sont des organismes de services spéciaux ou des sociétés d'État figurant dans la deuxième partie de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il s'agit d'employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la fonction publique traditionnelle et qui sont visés par la *Loi* s'ils emploient au moins 100 salariés. Le nombre de ces employeurs a augmenté, passant d'un peu plus de six en 1996 à environ 30 aujourd'hui. Parmi ceux-ci, 15 comptent 100 salariés ou plus, notamment l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général et l'Office national du film. L'effectif combiné de ces employeurs s'élève à environ 60 000 personnes.

Les employeurs distincts et leurs agents négociateurs se sont dits choqués par le peu de soutien et de conseils auquel ils ont droit. Ils ont indiqué que ni le Secrétariat du Conseil du Trésor ni le ministre du Travail ne semblent être responsables de leur groupe.

Aux termes des responsabilités qui lui sont conférées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme du travail de DRHC offre son appui aux employeurs du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale. Le Secrétariat du Conseil du Trésor s'occupe, quant à lui, d'offrir une aide comparable aux ministères fédéraux. Toutefois, aucun organisme n'est chargé de prêter assistance aux employeurs distincts. Sachant qu'ils devront faire l'objet de vérifications par la CCDP, les employeurs distincts se sont récemment adressés au Programme du travail de DRHC pour obtenir de l'aide. Le Programme du travail, bien qu'il ait la volonté et les compétences nécessaires pour répondre à cette demande, ne dispose pas des ressources nécessaires. À titre de solution provisoire, le Secrétariat du Conseil du Trésor a investi pour une période de un an la somme de 200 000 $ dans l'élaboration d'un programme visant à offrir aux employeurs distincts l'assistance dont ils ont besoin.

Dans le rapport final qu'il a publié en juin 2001, le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale a passé en revue la situation des employeurs distincts par rapport à celle de la fonction publique fédérale. Conscient que ce groupe continuera de croître, le Comité a recommandé que les employeurs distincts soient indépendants du Conseil du Trésor, ce qui leur permettrait d'adopter des pratiques plus souples en matière de travail tout en maintenant une certaine uniformité par rapport aux valeurs fondamentales de la fonction publique.

7.13 L'auto-identification

L'auto-identification était l'un des grands thèmes abordés dans la plupart des consultations. À partir d'un questionnaire rempli volontairement par les salariés, les employeurs sont tenus de produire un rapport indiquant les membres de leur effectif qui appartiennent à des groupes désignés. Les employeurs peuvent obtenir des renseignements concernant la composition hommes-femmes de leur effectif en consultant les dossiers du personnel ou ceux des services de la paie. Toutefois, pour pouvoir recueillir des données sur la représentation, ils doivent compter sur l'auto-identification.

Bon nombre d'Autochtones refusent de s'identifier comme tels parce qu'ils ne se sentent pas à l'aise dans la culture organisationnelle. Ils déplorent également le fait que certaines personnes se disent Autochtones parce qu'elles voient dans l'auto-identification un moyen rapide d'obtenir des promotions. Souvent, ces personnes n'adhèrent pas aux valeurs culturelles autochtones et le lien qui les unit avec leurs ancêtres est ténu. Par ailleurs, une fois que l'employeur a pris les mesures d'adaptation nécessaires, certaines personnes handicapées préfèrent ne pas déclarer leur appartenance à ce groupe, de peur que l'auto-identification nuise à leurs possibilités d'avancement.

La *Loi* interdit aux employeurs de classer eux-mêmes les employés dans les groupes désignés. Cependant, plusieurs des employeurs participant aux consultations ont déclaré qu'ils préconisaient l'auto-identification obligatoire ou même l'identification par l'employeur. Ils soutenaient en effet que certains salariés appartenant à des groupes désignés choisissent de ne pas revendiquer leur appartenance, ce qui fausse les données sur la représentation et contrecarre leurs efforts. Les employeurs ont souligné que bien des personnes sont plus à l'aise d'indiquer leur appartenance à un groupe désigné lorsqu'elles remplissent un questionnaire anonyme plutôt que le formulaire de l'employeur, sur lequel elles doivent inscrire leur nom. Il arrive même que les salariés ayant nécessité des mesures d'adaptation refusent de s'auto-identifier.

Les participants ont fait observer que les questions du formulaire d'auto-identification sont complexes et subtiles parce qu'elles doivent s'aligner sur la terminologie utilisée dans le *Règlement*. Un employeur a fait remarquer que les salariés n'étaient pas disposés à indiquer leur appartenance à un groupe désigné même s'il était mentionné à quatre reprises dans le formulaire que les données étaient confidentielles et réservées à deux personnes.

Pour accroître le nombre de membres qui déclarent leur appartenance à l'un des groupes désignés, il a été proposé notamment de modifier la définition du terme *personne handicapée* et d'améliorer les plans d'équité en matière d'emploi des employeurs. Toutefois, certains salariés craignent de faire l'objet de discrimination de la part de l'employeur ou d'être associés à un stéréotype par leurs pairs s'ils avouent appartenir aux groupes désignés.

7.14 L'application de la *Loi*

Les participants croient qu'il devrait être permis de déposer des plaintes sous le régime de la *Loi*. Bon nombre d'entre eux estimaient que la menace de poursuites pourrait inciter l'employeur à se conformer aux exigences de la *Loi*, alors que d'autres croient que cette mesure ne ferait qu'encourager des poursuites longues et coûteuses, que la *Loi* visait justement à éviter.

Il a aussi été proposé d'accroître les pouvoirs de la CCDP et d'éliminer les distinctions entre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par contre, un autre participant a déclaré que les employeurs s'opposeraient à de tels changements.

Nombreux sont les employeurs qui ont admis accepter difficilement le rôle de la CCDP et la longueur du processus de vérification. Certains croyaient que les agents de la CCDP ne savaient pas ce qu'ils voulaient et modifiaient les critères au milieu du processus. D'autres remettaient en question l'efficacité des vérifications en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Le manque d'uniformité dans la façon dont la CCDP applique la *Loi* était aussi considéré comme un problème. Certains ont laissé entendre que la CCDP et DRHC devraient se rendre compte que l'équité en matière d'emploi n'est pas une science exacte.

Toutefois, d'autres intervenants ont défendu le rôle de la CCDP et la nécessité de prendre des mesures d'application plus efficaces. « Depuis 20 ans, on n'a encore jamais vu d'interventions rigides dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Si, pour pouvoir progresser, il faut coincer quelques employeurs en autorisant le dépôt de plaintes, qu'il en soit ainsi! » [TRADUCTION] Bon nombre d'employeurs estimaient que les mesures d'application de la CCDP sont utiles étant donné qu'elles guident les employeurs sur la bonne voie et leur montrent comment réaliser efficacement l'équité en matière d'emploi tout en permettent des vérifications approfondies.

Des participants représentant les syndicats ont également préconisé une application ferme et stricte de la *Loi*. À leur avis, la CCDP ne fait pas assez et ne dispose pas des moyens ni des ressources nécessaires, en particulier lorsqu'il s'agit de contraindre les employeurs à prendre leurs responsabilités.

7.15 Les questions liées aux données

Des préoccupations ont été exprimées au sujet des données relatives à la disponibilité sur le marché du travail, aux changements démographiques et à l'exode imminent des membres de la génération d'après-guerre. Au Canada, des changements démographiques remarquables se sont produits, et les données statistiques sur la disponibilité sont dépassées. Il est nécessaire de modifier la *Loi* afin d'accorder moins d'importance aux chiffres et de se tourner davantage vers la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne la réalisation de l'équité. Certains participants ont indiqué que l'analyse de l'effectif est inexacte en partie parce que certains employeurs incitent les salariés à mentir au sujet de leur statut afin de faire grimper les chiffres juste avant la présentation du rapport. Les données statistiques actuelles ne reflètent pas non plus de façon exacte la situation des femmes handicapées appartenant à une minorité visible ni la question du double ou du triple désavantage.

Toutefois, d'autres participants ont affirmé que les données sur la disponibilité fournies par DRHC sont très fiables et sont tirées de renseignements recueillis dans le très réputé recensement de Statistique Canada.

7.16 La compétence provinciale

Certains participants ont proposé d'inclure dans la *Loi* les employeurs de compétence provinciale et d'en rendre l'application obligatoire, tandis que d'autres ont exhorté le gouvernement fédéral à encourager les provinces à souscrire au principe d'équité en matière d'emploi. Lors des séances de consultations tenues à Vancouver, un participant a demandé s'il était possible pour le gouvernement fédéral de forcer la main des provinces, des municipalités et des conseils scolaires en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi.

Au cours d'autres séances, on a indiqué que la loi fédérale avait été citée en exemple pour encourager la ville de Winnipeg à adhérer à l'équité en matière d'emploi.

Des participants du Québec ont indiqué que les données statistiques nationales ne reflètent pas la réalité de leur province. Au Québec, un demi-million de personnes appartiennent à des minorités visibles. L'histoire de l'immigration varie d'une province à l'autre; ainsi, chacune des provinces du Canada est confrontée à des problèmes qui lui sont propres.

7.17 Les entrepreneurs fédéraux

Certains participants ont abordé la question du PCF. Ils souhaiteraient que les règles et la réglementation relatives à l'équité en matière d'emploi qui visent les secteurs de compétence fédérale s'appliquent également aux employeurs et aux salariés visés par le PCF. Ils aimeraient que les rapports soient déposés afin de disposer de renseignements précis aux fins de la négociation collective. Ils ont également indiqué que le champ d'application du PCF devrait être élargi de façon à inclure les organisations relevant de la compétence provinciale qui reçoivent actuellement des subventions et des contributions du gouvernement fédéral. Les employeurs qui obtiennent des subventions et des contributions de DRHC devraient également être tenus de se conformer aux exigences de la *Loi*. Tel devrait aussi être le cas de toute province ou municipalité qui obtient des paiements de transfert du gouvernement fédéral.

Le PCF a permis d'apporter des progrès au-delà de la sphère de compétence fédérale. Dans le cadre de ce programme, les entreprises sont tenues d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi.

NOTA : Le PCF et le PLÉME ont tous les deux fait l'objet d'une évaluation indépendante. Dès que ces rapports seront rendus publics, ils seront transmis au Comité.

8. Postface

Le présent rapport a été préparé afin d'aider le comité de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Ministre attend avec intérêt de recevoir l'avis du Comité.

L'équité en matière d'emploi a été située dans son contexte historique, et les étapes qui ont mené à l'adoption de la loi de 1996 ont été expliquées. Nous avons aussi mentionné que la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 était axée sur la notion de justice – la bonne chose à faire. Le mot d'ordre était alors l'éducation plutôt que la conformité. Le champ d'application de la loi de 1996 a été élargi de manière à inclure la fonction publique fédérale et à confier à la CCDP un rôle de vérification de la conformité.

Une fois les principaux acteurs de l'application de la *Loi* présentés, l'équité en matière d'emploi a été examinée sur les plans économique et social. Certaines études ont révélé le coût excessif, au point de vue du produit intérieur brut du Canada, associé à la productivité perdue en raison de la sous-utilisation des membres des groupes désignés. Cette perte nette montre que l'équité en matière d'emploi n'est pas seulement la bonne chose à faire mais qu'elle constitue une démarche intelligente à adopter sur le plan financier.

Des données sont fournies pour montrer les progrès réalisés par les membres des groupes désignés depuis la première année de rapport, sous le régime de la loi de 1986, jusqu'à l'année 1999, sous le régime de la loi de 1996.

Les renseignements présentés jusqu'à la fin du chapitre 6 sont fondés sur la recherche, l'expérience dans l'application de la *Loi* et les données recueillies. Le chapitre 7 se veut une synthèse des observations formulées pendant les séances de consultations nationales, qui ont été menées auprès des employeurs, des syndicats, des membres des groupes désignés et d'autres parties intéressées par la question de l'équité en matière d'emploi.

Le présent rapport a été préparé par les employés du Programme du travail de DRHC, qui seront prêts à aider les membres du Comité en répondant promptement à toute demande de renseignements.

9. Annexes

A. Document de travail

B. Liste des intervenants participants

C. Feuille de renseignements sur les membres des groupes désignés

D. Point de vue de certains témoins

E. Texte annoté de la *Loi*

F. Faits saillants

G. Équité en matière d'emploi au Canada : les femmes et les groupes désignés minoritaires sur le marché du travail

H. Milieu du travail de l'avenir

I.a) Liste des employeurs distincts

I.b) Les employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

I.c) *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Annexe I)

Veuillez noter que les annexes suivent les notes de fin de document.

10. Notes de fin de document

---

[1] *Lovelace c. Ontario*, Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada = Canada Supreme Court Reports, vol. 1, 2000, p. 950.

[2] CANADA, *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi*, « Égalité en matière d'emploi », ministre des Approvisionnements et Services, J. Rosalie Silbermann Abella, commissaire, 1984, p. 6.

[3] Deux études comparatives internationales sur l'équité en matière d'emploi ont été réalisées par le Programme du travail de DRHC en mars et à l'automne 2001.

[4] Données fournies par la Commission en date du 20 octobre 2001.

[5] FORTIN, Pierre, Andrew SHARPE et France ST-HILAIRE, « Reducing the Wage Gap Isn't Just Moral – It's Economically Efficient », *The Globe and Mail*, le 30 janvier 2001.

[6] *Ibid.*

[7] *Capitalisation sur la diversité*, Forum économique mondial, Davos, le 2 février 2001.

[8] Congrès annuel de l'Association des économistes québécois et québécoises, mai 2000.

[9] STATISTIQUE CANADA, *Le Quotidien*, juin 2000.

[10] REITZ, Jeffrey G., « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », Weatherhead Centre for International Affairs et département de sociologie de la Harvard University, janvier 2001, sera publié dans le *Journal of International Migration and Integration.*

[11] HARVEY, Edward B., et John H. BLAKELY, *The Costs of Discrimination: Women, Visible Minorities and the Canadian Economy*, sommaire préparé pour DRHC, mai 2001, p. 2.

[12] Comptes rendus narratifs des banques dans la base de données de DRHC.

[13] Dans les mesures qualitatives, bon nombre d'employeurs ont indiqué que l'entreprise au complet profitait des améliorations liées à l'équité en matière d'emploi, voir le *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 2000, Travail.

[14] COTTON, Cathy, *Développements récents relativement aux seuils de faible revenu*, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada, juillet 2001.

[15] STATISTIQUE CANADA, *Le revenu au Canada*, 1999.

[16] STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la santé et les limitations d'activités*, 1991.

[17] *Lavoie c. Canada*, cause entendue le 12 juin 2001 (dossier n° 27427), en appel de la Cour fédérale du Canada alléguant que les dispositions ne vont pas à l'encontre de la *Charte* (1999), 174 D.L.R. (4rh) 588 (CAF).

[18] FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL MINISTERS RESPONSIBLE FOR THE STATUS OF WOMEN, *Women's Economic Independence and Security*, mars 2001, p. 12.

[19] FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL MINISTERS RESPONSIBLE FOR THE STATUS OF WOMEN, *Women's Economic Independence and Security,* mars 2001, p. 11-12.

[20] *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*, http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wlb-ctp/CCSD-CCDS/c40-fr.html, page consultée le 13 juin 2001.

[21] DURST, Douglas, et Mary BLUEHARDT, *Urban Aboriginal Persons with Disabilities: Triple Jeopardy*, Social Policy Research Unit, University of Regina, février 2001.

[22] DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *À l'unisson 2000 : les personnes handicapées au Canada*, 2000.

[23] *Ibid.*, p. xi.

[24] STATISTIQUE CANADA, *Forecast of Visible Minorities Population*, 1996.

[25] Budget des dépenses de Citoyenneté et Immigration Canada, 1998.

[26] FENG HOU et BALAKRISHNAN, *The Integration of Visible Minorities in Contemporary Canadian Society*, Canadian Journal of Sociology = Cahiers canadiens de sociologie, été 1996.

[27] CAMPBELL, Morgan, « Study Links Racism, Wage Gap », *The Toronto Star*, le 4 mai 2001.

[28] KUNZ LOCK, Jean, Anne MILAN et Sylvain SCHETAGNE, *Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation*, Toronto, CCDS, 2000.

[29] ULYSSE, Pierre-Joseph, *Justice sociale, exclusion et citoyenneté : Les minorités ethniques au Canada*, http://canada.metropolis.net/events/socialjustice/ulysse_f.html, le 2 juin 2001.

[30] LEWINGTON, Jennifer, « Visible Minorities Land Fewer Jobs, Study Says », *The Globe and Mail*, le 3 mars 1997.

[31] WEINER, Nan, *Systemic Barriers in Staffing and Staff Development Systems within Health Canada in the case of National Capital Alliance on Race Relations v. Her Majesty the Queen*, rapport préparé pour la CCDP, janvier 1996.

[32] GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PARTICIPATION DES MINORITÉS VISIBLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE, *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, Lewis Perinbam, président, mars 2000.

[33] ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *CIH – Ébauche finale*, 2000, p. 1-5.

[34] Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, *Égalité en matière d'emploi*, J. Rosalie Silbermann Abella, commissaire, ministre d'Approvisionnements et Services Canada, 1984, p. 51-52.

[35] Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) *c.* BCGSEU [1999], 3 S.C.R. 3; Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) *c.* Colombie-Britannique (Council of Human Rights) [1999], 3 S.C.R. 868, au par. 32.

Annexe A : Document de travail

Développement des ressources humaines Canada

Human Resources Development Canada

DOCUMENT DE TRAVAIL

RELATIF À

L'Examen Parlementaire de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi

Le 20 février 2001

La *Loi* sur l'Équité en matière d'emploi

> **Paragraphe 44(1) : Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.**

La version modifiée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996. En prévision du prochain examen parlementaire, la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail (DNTEMT) de Développement des ressources humaines Canada (Travail) sollicite la contribution des divers intervenants que touche la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dont les représentants des employeurs, des syndicats et des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Plusieurs sujets sont mentionnés ci-après pour faciliter les discussions. La liste n'est toutefois pas exhaustive et la DNTEMT est disposée a recevoir des idées et des suggestions de changement des diverses parties intéressées. Les questions générales et essentielles sont les suivantes : la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fonctionne-t-elle? Sinon, pourquoi pas?

Renseignements de base

C'est en 1986 que le gouvernement canadien a promulgué la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi* ou la LÉME). Une nouvelle loi est entrée en vigueur en octobre 1996. Cette dernière vise les employeurs du secteur privé qui sont régis par le gouvernement fédéral ainsi que les sociétés d'État qui comptent cent salariés ou plus. Ces derniers travaillent principalement dans le secteur bancaire, le secteur des transports et le secteur des communications. La nouvelle loi s'applique également à la fonction publique fédérale.

À l'heure actuelle, la *Loi* vise approximativement 450* entreprises privées et sociétés d'État employant environ 600 000 personnes. Elle vise également la fonction publique fédérale, qui, en 1999, employait environ 178 000 personnes. Le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi (PCF) oblige les employeurs faisant des affaires avec le gouvernement du Canada à obtenir et à maintenir un effectif équitable et représentatif. Environ 850 entreprises sont soumises au PCF, et emploient plus d'un million de personnes. L'effectif qui tombe sous le coup de la loi et celui qui est visé par le PCF représentent en tout environ 12 % du marché du travail canadien (la majeure partie de ce dernier est soumis à la compétence des provinces).

---

* Pour l'année 1999, 330 employeurs ont produit un rapport.

Entre 1987 et 1998, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a augmenté.

Pourcentage des groupes désignés au sein de l'effectif			
	1987	1998	Disponibilité de l'effectif (1996)*
Femmes	40,9	44,8	46,4
Autochtones	0,7	1,5	2,1
Personnes handicapées	1,6	2,4	6,5#
Minorités visibles	5,0	10,5	10,3

Le contexte

L'examen de la législation concernant l'équité en matière d'emploi a lieu à une époque de mondialisation croissante et d'accroissement de la demande en compétences spécialisées dans une économie axée sur le savoir. Un bassin de travailleurs disponibles et plus nombreux assure un avantage concurrentiel. D'un point de vue social, l'équité en matière d'emploi favorise une société inclusive, et le récent Discours du Trône engage le gouvernement canadien à créer une société plus inclusive, une société où le progrès social et la démocratie mènent à la prospérité économique.

L'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

> « La présente *Loi* a pour objet de réaliser l'équité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

La *Loi* fonctionne-t-elle de manière efficace pour ce qui est de réaliser son objet?

---

* Date du recensement de Statistique Canada.

\# This number is from the 1991 survey. There was no survey in 1996.

Les groupes désignés

Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont les quatre groupes désignés. Les feuilles de paye et les registres tenus par les employeurs servent à identifier les femmes présentes dans un milieu de travail. Pour ce qui est des autres groupes désignés, leur représentation dans le milieu de travail est cernée au moyen d'un sondage à participation volontaire.

Les données indiquent qu'entre 1987 (la première année pour laquelle des données ont été collectées en vertu de la *Loi*) et 1999, la situation d'emploi des membres de tous les groupes désignés s'est améliorée.

- **Les Autochtones**

Selon les derniers chiffres disponibles, en 1999 la représentation des Autochtones avait atteint 1,5 % dans les milieux de travail régis par la *Loi*. Ceci se compare avec une disponibilité des membres de ce groupe sur le marché du travail canadien de 2,1 %. Quelles sont les mesures qui fonctionnent? Que faut-il faire d'autre?

- **Les minorités visibles**

En 1999, la représentation des minorités visibles atteignait 10,5 % dans le marché du travail, à comparé une disponibilité chiffrée à 10,3 %. Certains ont suggéré que, si ce groupe n'est pas défavorisé, pourquoi doit-il continuer d'être visé par le programme? Il y a trois bonnes raisons de ne pas procéder ainsi : certaines minorités visibles ont mieux profité du programme que d'autres et cette statistique masque les variations considérables qui existent entre les sous-groupes composant les minorités visibles; ce chiffre de 10,3 % ne constitue qu'un estimé datant de 1996 et le prochain recensement démontrera vraisemblablement un accroissement considérable de la disponibilité des minorités visibles aptes au travail depuis cette époque; et le Rapport annuel de 1999 révèle qu'une sous-représentation existe parmi huit des douze groupes de minorités visibles. Ce que l'on entend par « minorités visibles » pourrait être précisé d'avantage. Au nombre des modèles de rechange figure celui des États-Unis, où certains groupes minoritaires sont ciblés. Une autre solution serait un modèle économique où l'on comparerait les groupes identifiés avec la main-d'oeuvre disponible et où seuls seraient désignés les groupes sous-représentés. Il s'agirait d'un modèle dynamique qui « reciblerait » les groupes en fonction des données de chaque recensement.

- **Les personnes handicapées**

La représentation des personnes handicapées dans le marché du travail canadien ne s'est améliorée que très lentement depuis 1987, atteignant 2,4 % en 1999, par rapport à une disponibilité de 6,5 % des membres de groupe. Un examen de ce que l'on entend par « personne handicapée » pourrait mieux cerner qui est membre de ce groupe. L'Organisation mondiale de la santé propose une nouvelle définition de l'invalidité; celle-ci reconnaît que les personnes souffrant d'un handicap perçu ou attesté par un médecin sont désavantagées par le fait que la société ne tient pas compte de leurs besoins.

- **Les femmes**

Les femmes atteignaient une représentation de 44,8 % sur le marché du travail canadien en 1999, alors que leur disponibilité se chiffre à 46,4 %. Toutefois, les femmes demeurent sous-représentées dans sept des quatorze groupes occupationnels.

La participation des salariés

La *Loi* oblige à tenir des consultations et à collaborer avec les représentants des salariés au sujet de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi. Cette approche est-elle efficace? Des accords de collaboration sont-ils la norme?

Les obligations des employeurs

Les obligations de base consistent à recueillir des renseignements sur leur effectif, à effectuer des analyses de ce dernier afin de déterminer s'il y a sous-représentation des membres des groupes désignés, à étudier leurs systèmes, leurs règles et leurs usages d'emploi en vue de déterminer et de supprimer les obstacles à l'emploi et à préparer un plan d'équité. Ce plan doit comprendre un calendrier, de même que des objectifs quantitatifs à court terme (1 à 3 ans) et à long terme. Le plan, s'il est mis en œuvre, doit se traduire par des « progrès raisonnables », tandis que les employeurs doivent « prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre » du plan.

Les obligations en matière de rapport

Tous les employeurs doivent rendre compte de données quantitatives, lesquelles sont prescrites par voie réglementaire pour les employeurs du secteur privé. Ces derniers doivent également inclure des renseignements qualitatifs dans une section narrative de leur rapport. Ces rapports sont soumis au ministre du Travail, qui les rend publics. Des sanctions peuvent être imposées à ceux qui ne produisent pas leur rapport d'une manière conforme à la *Loi*.

La conformité à la *Loi*

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) est chargée de l'application de la *Loi* et de vérifier si les employeurs mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi. Pour procéder à une telle vérification, un vérificateur a accès aux locaux et aux documents de l'employeur. La *Loi* prescrit à la Commission qu'elle doit, dans toute la mesure du possible, régler les questions de conformité par voie de persuasion et de négociation. Par exemple, le vérificateur s'efforcera d'obtenir un engagement par écrit de l'employeur.

Lorsqu'un agent d'application estime que l'employeur n'a pas fait d'efforts raisonnables pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, la Commission peut émettre un ordre. À la demande de l'employeur ou de la Commission, l'affaire peut être soumise à un tribunal de

l'équité en matière d'emploi. Ce dernier peut confirmer, annuler ou modifier l'ordre de la Commission. Tout ordre qu'émet la Commission peut être homologué par la Cour fédérale, et tout autre cas de non-observation peut mener à une accusation d'outrage au tribunal.

L'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)

Le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sous la présidence de l'honorable Gérard V. La Forest, a formulé un certain nombre de recommandations relatives à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

- que la LÉME et la LCDP soient amenées à fonctionner de concert pour qu'il soit possible d'en arriver à une ordonnance d'équité dans l'emploi comme celle qui a été sanctionnée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Action Travail des Femmes*, qui était fondée sur une vérification complète de l'effectif et du milieu de travail d'un employeur. Si les modifications corrélatives apportées à la LCDP par la LÉME empêchent la possibilité d'une telle ordonnance, qu'elles soient modifiées;

- que l'on établisse un mécanisme permettant aux groupes de la société civile d'apporter leur contribution à l'exécution des responsabilités de la Commission en vertu de la LÉME;

- que la Commission et ses agents d'application interprètent leurs pouvoirs le plus largement possible et que les décideurs dissipent en faveur de la Commission tout doute sur la portée de ces pouvoirs;

- que la relation entre la LCDP et la LÉME soit considérée dans la révision quinquennale de la *Loi* qui est recommandée;

- que la LCDP stipule que rien dans la LEE ne doit être interprété de façon à limiter les pouvoirs conférés par la LCDP à la Commission ou au Tribunal.

Le Programme du travail de DRHC désire recevoir les commentaires des intervenants.

Annexe B : Liste des intervenants participants

Consultations

Aboriginal Futures Corporation
Action travail des femmes
Administration aéroportuaire de Winnipeg Inc.
Aéroports de Montréal
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence des douanes et du revenu du Canada
Agence spatiale canadienne
Air France Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Alliance mondiale des unions chrétiennes féminines du grand Toronto
Alliance urbaine sur les relations interraciales
Anduhyaun Inc.
Angela Julien, Diversity Consultant - Vancouver Multicultural Society
Assemblée des chefs du Manitoba
Assemblée des Premières Nations
Association canadienne des paraplégiques
Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU)
Association canadienne pour la santé mentale
Association des banquiers canadiens
Association des professeurs de l'Université York
Association des sourds du Canada
Association des syndicalistes retraités du Canada
Association du transport aérien international (IATA)
Association Jamaïcaine de Montréal Inc.
Association manitobaine des droits et libertés
Association montréalaise pour les aveugles
Association nationale des centres d'amitié
ATCO Frontec
ATCO Structures
Atlantic Tractors and Equipment
ATW Management Communications
Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (site Web de l'aéroport Lester B. Pearson)
B.E.S.T. Group
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque de Montréal
Banque du Canada
Banque nationale du Canada
BC Equal Opportunity Secretariat
Bell Mobilité
Black Community Workgroup of Halifax Cooperative Ltd.

Black Educator's Association
Bureau de la condition des personnes handicapées
Calgary Aboriginal Urban Affairs
Calgary Association of the Deaf
Calgary Immigrant Women's Association
Canadien National
Canadien Pacifique
Canon Canada Inc.
Cargill Ltd.
Carrefour de liaison et d'aide multiethnique
CBC/Radio-Canada
Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
Centre for Aboriginal Human Resource Development
Centre Génération Empoi
Citigroup
Citoyenneté et Immigration Canada
Cogema Ressources
Comité des usagers de l'Association montréalaise pour les aveugles
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes immigrantes
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne du blé
Commission de la fonction publique (CFP)
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Compagnie du Nord-Ouest
Congrès du travail du Canada
Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail
Conseil consultatif des femmes du Manitoba
Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse
Conseil des Canadiens avec déficiences
Conseil national des minorités visibles
Dalhousie University
Day & Ross Inc.
Direction de la main-d'œuvre féminine du Manitoba
Disabled Persons Commission (Halifax)
Educonsults Systems Inc.
Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)
Employment Projects of Winnipeg Inc.
Fédération des coopératives
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Fédération du travail de la Colombie-Britannique
Fédération du travail de l'Ontario
Femmes Autochtones du Québec
Femmes, métiers et technologie
Fichier informatisé d'enregistrement foncier (FIEF)

File Hills Tribal Council
Fondation des femmes canadiennes
Groupe de La Banque de Nouvelle-Écosse
Groupe Financier Banque Royale
Guide ça marche comme sur des roulettes
Helping Circle Employment Services de l'Alberta
Hub Meat Packers
IAM Cares
Immigrant Services Society of BC
Immigrant Women of Saskatchewan
Independent Living Resource Centre of Calgary
Independent Living Resource Centre of Winnipeg
Innotech/Execaire
Institut national canadien pour les aveugles
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)
International Centre of Winnipeg
International Longshore and Warehouse Union 500 (ILWU 500)
Interprovincial Association on Native Employment
Mana Research Ltd
Manitoba Employment Equity Practitioner's Association (MEEPA)
Manitoba Hydro
Manitoba Telecom Services
Manitoba Transportation
Métallos
Metis Nation of Alberta, Economic Development
Metis Nation of Alberta, Labour Market Development
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des Pêches et des Océans
Miziwe Biik, emploi et formation des Autochtones
Motorola
National Congress of Canadians of Origins in India
National Council of Jamaicans & Supportive Organizations in Canada (NCJSOC)
Neil Squire Foundation
New Brunswick Native Indian Women's Council, Inc.
NJ Weiner Consulting
Office national de l'énergie (ONE)
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
Options Outreach
Parcs Canada
Petro Canada
Postes Canada
Province of BC Multiculturalism and Immigration
Public Service Employee Relations Commission
Ralliement national des Métis
Réseau des femmes handicapées

Réseau femmes africaines horizon 2015
Russel Metals Inc.
Saskatchewan Anti Racism Network
Saskatchewan Government and General Employees' Union (SGEU)
Saskatchewan Public Service Commission (Aboriginal Programs)
Saskatchewan Telecommunications
Saskatchewan Voice of People with Disabilities
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel du Canada
Service Intégration Travail Outaouais (SITO)
Skills for Change
Social Planning Council of Winnipeg
Société canadienne de l'ouïe
Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)
Société du crédit agricole
South Saskatchewan Independent Living Centre
Southeast Deaf and Hard of Hearing Services
Strategic Directions and Solutions (Winnipeg)
Syndicat des transports-communication (STC)
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)
Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP)
TD Financial Group
Telecommunications Workers Union (TWU)
The Calgary Airport Authority
Tobique Employment & Training
Toronto Employment Equity Practitioner's Association (TEEPA)
Transports Canada
U.P.S.
Université de Guelph
Université de la Colombie-Britannique
Université de Montréal
Université du Manitoba
Vancouver Association of Chinese Canadians
Vancouver International Airport Authority
Videotron Communication Ltd.s
Warren Gibson Ltd.
Winnipeg Chamber of Commerce
Workbridge

Observations écrites

Barbara Bartibogue
Melana Borovitch, Banque Royale du Canada
Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU)
Association des banquiers canadiens
Conseil canadien des femmes musulmanes
Le conseil canadien de la réadaption et du travail
Société canadienne de l'ouïe
Vanessa Hammond
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
McLaren Consulting Group Inc.
Betty Nobel
Ontario Power Generation
Sharlene Paul
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Le Service Intégration Travail Outaouais (SITO)

Date des consultations

20 mars	Calgary
22 mars	Vancouver
23 mars	Winnipeg
10 avril	Regina
30 avril	Montréal
3 mai	Halifax
4 mai	Moncton
7 mai	Ottawa/Hull
23 mai	Toronto
14 juin	Montréal

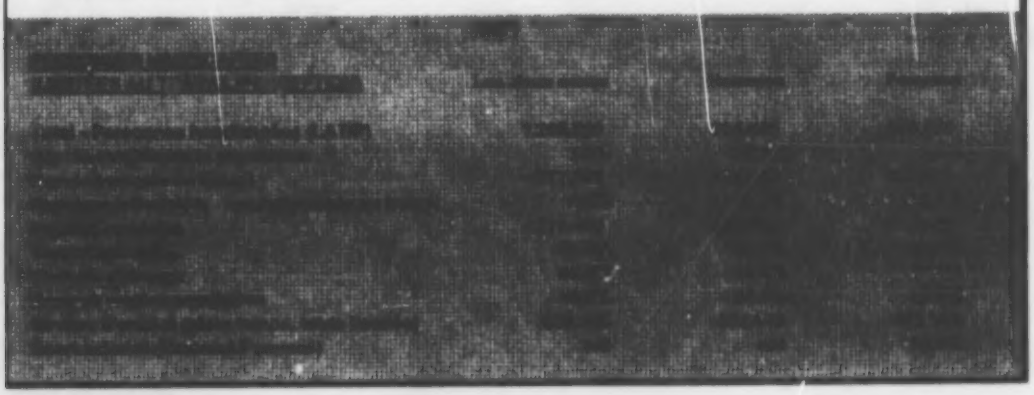
** Des consultations bilatérales ont aussi eu lieu, individuellement, avec divers groupes, du mois de janvier au mois de juin.

Annexe C: Feuille de renseignements sur les membres des groupes désignés
CANADA, 1996

POPULATION TOTALE	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Population totale	28,528,125	14,046,880	14,481,245
Représentation de la population	100.0%	49.2%	50.8%
15 ans et plus	22,628,920	11,022,450	11,606,465
Population apte au travail	15,547,115	8,332,190	7,214,925
Représentation de la population apte au travail	100.0%	53.6%	46.4%
Population active	14,812,700	8,007,950	6,804,750
Taux d'activité	65.5%	72.7%	58.6%
Taux de chômage	10.1%	10.2%	10.0%
Rapport emploi-population	58.9%	65.2%	52.8%
Revenu d'emploi (plein temps, toute l'année)	$37,556	$42,488	$30,130
Écart salarial (Hommes/Femmes)	n/d	n/d	70.9%

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Total - Membres des minorités visibles	3,197,480	1,565,550	1,631,925
Représentation de la population	11.2%	5.5%	5.7%
15 ans et plus	2,419,140	1,166,790	1,252,345
Population apte au travail	1,593,635	843,765	749,865
Représentation de la population apte au travail	10.3%	5.4%	4.8%
Population active	1,538,755	817,955	720,800
Taux d'activité	63.6%	70.1%	57.6%
Taux de chômage	14.2%	13.2%	15.3%
Rapport emploi-population	54.6%	60.9%	48.8%
Revenu d'emploi (plein temps, toute l'année)	$32,455	$36,104	$27,465
Écart salarial (Hommes/Femmes)	n/d	n/d	76.1%

AUTOCHTONES	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Total - Aboriginal Peoples	799,010	390,870	408,135
Représentation de la population	2.8%	1.4%	1.4%
15 ans et plus	518,590	247,385	271,205
Population apte au travail	321,740	170,215	151,525
Représentation de la population apte au travail	2.1%	1.1%	1.0%
Population active	302,350	161,605	140,745
Taux d'activité	58.3%	65.3%	51.9%
Taux de chômage	24.0%	26.5%	21.1%
Rapport emploi-population	44.3%	48.0%	41.0%
Revenu d'emploi (plein temps, toute l'année)	$29,684	$33,147	$25,577
Écart salarial (Hommes/Femmes)	n/d	n/d	77.2%



N/D = Non disponible

Préparé par : Élaboration des données, Normes de travail et Équité en milieu de travail
Direction des opérations, Direction générale du travail, DRHC

Source : Recensement du Canada de 1996, Recensement du Canada de 1991 et l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991

Annexe D : Le point de vue de certains témoins

Les objectifs que poursuit la *Loi*

« L'Association continue de croire qu'en tant que moyen d'action visant à promouvoir des changements fondamentaux à long terme, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) demeure, dans sa forme actuelle, une loi efficace, bien ciblée et équilibrée et qu'elle représente une composante importante – bien que non exclusive – des efforts qui permettront au Canada de bâtir une société inclusive, un but que poursuit le gouvernement selon le discours du Trône de février 2001. »

Association des banquiers canadiens
Observations soumises au Programme du travail, juillet 2001

« La *Loi* a contraint les employeurs à s'intéresser non seulement au bénéfice net mais aussi à l'équité. Il ne fait pas de doute dans mon esprit que les employeurs doivent respecter le principe d'équité. La *Loi* a amené Day and Ross à mettre en oeuvre des pratiques d'embauche équitables et à mieux faire connaître cet objectif essentiel au sein de l'entreprise. Sans cette loi, le principe de l'équité en matière d'emploi ne serait pas au premier rang des priorités comme c'est le cas aujourd'hui. »

Ken Nichols
Day & Ross Moncton

« La *Loi* se traduit-elle par des résultats concrets? La réponse la plus facile à cette question est que parce qu'elle existe en tant que loi et parce que l'on a consacré beaucoup de temps et déployé beaucoup d'efforts afin qu'elle soit de mieux en mieux comprise, connue et acceptée par tous ceux qu'elle vise. (…) Elle est efficace puisque les gains réalisés lui sont, en grande partie, attribuables. Ce n'est pas le bien-fondé de cette Loi qui est remis en cause, les préoccupations qu'elle soulève portent plutôt sur les points susceptibles d'être améliorés et sur les restrictions qu'elle impose. »

Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Observations soumises au Programme du travail, juin 2001

« Il faut voir la situation dans son ensemble! On peut dire que la *Loi* est un côté de la médaille et montrer facilement qu'en l'absence de cette loi, les coûts sociaux seraient encore plus élevés. Les coûts de soins de santé seraient, par exemple, encore plus lourds si les membres des groupes désignés ne bénéficiaient pas du soutien prévu par la *Loi*. Les gens sans travail sont plus sujets à la maladie et à la dépression. Ils ont besoin de prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi. Or ces situations sont plus coûteuses pour la société dans son ensemble que n'importe quel programme d'équité en matière d'emploi. »

Robyn Mackie
Calgary Association of the Deaf

« Les femmes musulmanes qui sont handicapées font face à de multiples barrières, non seulement vis-à-vis d'éventuels employeurs mais au sein de leur propre communauté. Il arrive très souvent qu'elles ne soient pas perçues comme des membres importants de la collectivité. À ces difficultés auxquelles se heurtent les femmes musulmanes, viennent s'ajouter leur apparence, leur habillement, la couleur de leur peau, et le fait d'avoir étudié ou d'avoir été formée dans une langue étrangère. On devrait, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, établir des comparaisons entre les progrès relatifs de ces femmes sur le marché du travail et celui réalisé par les femmes des autres minorités. Bien que la société puisse croire que les femmes ont réalisé des gains sur le plan de l'emploi, ces gains n'ont pas été observés pour les femmes appartenant aux minorités. Les femmes de couleur ainsi que les femmes immigrantes continuent d'accuser certains retards par rapport aux autres femmes faisant partie de la population active. »

Nina Karachi-Khaled
Conseil canadien des femmes musulmanes, Toronto

Éducation et sensibilisation du public

« Il est essentiel d'offrir une éducation sur les lieux de travail afin de dissiper les fausses perceptions et de faire tomber les préjugés. Un changement d'attitude n'est pas le fruit du hasard. Pour que la population en vienne à comprendre tout ce que suppose l'équité en matière d'emploi et en quoi consiste véritablement la diversité de la population canadienne, il faudra mettre en œuvre un solide programme d'éducation du public. »

Johann Tan
Alliance de la Fonction publique du Canada, Calgary

« Les campagnes nationales d'éducation du public sur les questions d'équité en matière d'emploi relèvent, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de la compétence du fédéral. Patrimoine canadien a mené d'excellentes campagnes sur le multiculturalisme et la diversité, mais à elles seules, ces initiatives ne suffisent pas à instaurer des changements véritables sur les lieux de travail. Il faut mettre en œuvre des campagnes spécifiquement axées sur l'équité en matière d'emploi afin de sensibiliser toutes les parties en présence en milieu de travail. »

Hassan Yussuff
Congrès du travail du Canada, Ottawa

Cohérence du programme

« Grâce à une subvention de 600 000 $ accordée par DRHC, nous avons mis en œuvre des programmes de services d'emploi. Nous avons permis à 200 personnes de réintégrer le marché du travail et de quitter les rangs des prestataires de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi. Ainsi, dans une étude que nous avons menée, nous avons montré

qu'il en est résulté des économies de 1,5 milliard de dollars pour l'économie canadienne. Je pense que l'on devrait élargir ces programmes et faciliter l'octroi de fonds dans le cadre de ceux-ci. Présentons maintenant l'analyse de rentabilisation! »

Barry Lindemann
Association canadienne des paraplégiques, Calgary

« À l'instar des fournisseurs de services, les employeurs doivent se montrer ouverts à de nouvelles approches et faire preuve de souplesse. Avec les fonds que nous avons reçus de DRHC (Entente sur le développement des ressources humaines autochtones), nous avons embauché des agents de liaison autochtones chargés d'établir, sur les lieux de travail mêmes, des liens entre notre centre, divers employeurs et notre population. Grâce aux agents de liaison placés dans les services des ressources humaines de certaines compagnies, nous avons favorisé l'embauche d'Autochtones. Du point de vue de l'équité en matière d'emploi, nous croyons que les ressources autochtones en formation que nous administrons pour le compte de DRHC devraient participer à des programmes et à des initiatives de formation tels que le projet de liaison, dont les coûts devraient être partagés avec les employeurs. Comme les employeurs ne sont ni disposés ni en mesure de partager les coûts ni d'investir dans un projet de ce genre, (nous ne savons pas pourquoi au juste), nous avons l'impression qu'il est nécessaire d'en assurer le plein financement et que cela en vaut la peine. Une telle approche comporte de nombreux avantages, mais il importe de faire remarquer qu'une fois les fonds de formation des Autochtones épuisés, il serait malheureux pour nous tous que cette initiative ne soit pas poursuivie. »

Larry Wucherer
Centre pour le développement des ressources humaines autochtones, Winnipeg

« Nous avons embauché un agent du recrutement et du perfectionnement pour une période de six mois afin qu'il rencontre les employeurs, les renseigne et produise des documents de promotion. Nous avons mis au point des trousses d'outils destinés à aider les employeurs à embaucher des femmes autochtones ou à en promouvoir l'embauche. Nous pourrions faire encore davantage si nous disposions de plus de fonds. »

Delores LaPratt-Houseman
Femmes Autochtones du Québec

« Il s'agit là d'un très intéressant programme de formation destiné aux personnes handicapées. On le désigne sous le nom de programme de développement des aptitudes. Les participants à ce programme reçoivent une formation de 12 semaines qui leur permet ensuite d'occuper un certain emploi. L'employeur accepte qu'au terme de sa formation, le candidat participe à une entrevue visant à combler le poste. Si le candidat remplit les exigences prévues pour le poste, l'employeur est alors tenu de l'embaucher. Le seul problème, c'est que les employeurs ne connaissent pas ce programme. Il s'agit là probablement d'une conséquence du manque d'argent prévu pour la publicité. Il faut absolument favoriser la sensibilisation à ce programme. »

Laura Peters
Southeast Deaf and Hard of Hearing Services, Moncton

Syndicats

« Les consultations menées au moins une fois l'an auprès des employés et de leurs syndicats me semblent être une mesure qui permet à la direction de communiquer les résultats dont il est fait état dans les rapports. J'ai l'impression que certains progrès ont été réalisés sur le plan du travail avec les syndicats, notamment en ce qui a trait aux plans d'équité en matière d'emploi et à l'Étude des systèmes d'emploi. À mon avis, l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être un élément soumis aux négociations, puisqu'il faut parallèlement travailler de manière efficace avec les syndicats. La *Loi* devrait nous laisser le plus de latitude possible afin que le travail puisse être réalisé conjointement de façon efficace. Je recommande que l'on ne modifie pas la *Loi* à cet égard. »

Shirley Boucher
Postes Canada, Ottawa

« … Il est absolument essentiel que les programmes d'équité en matière d'emploi soient soumis aux négociations. Là où il y a des syndicats, ceux-ci doivent participer à chacune des étapes du processus. […] En pratique, la participation des employés et des syndicats est avantageuse pour les employeurs, puisqu'elle permet d'éviter une éventuelle résistance. Elle permet également à ceux qui connaissent le mieux la situation d'évaluer, de manière collective, ce qu'il convient le mieux de faire dans un lieu de travail donné… On doit faire connaître clairement la *Loi* et le *Règlement* parce que l'expérience nous enseigne que lorsqu'un employeur cherche à nous éviter, seule la loi peut le contraindre à nous laisser intervenir. »

Fédération des travailleurs et
des travailleuses du Québec (FTQ)
Observations soumises au Programme du travail, avril 2001

« L'Alliance de la Fonction publique du Canada recommande que soient mis sur pied des conseils régionaux d'équité en matière d'emploi qui seraient formés d'employeurs, de syndicats et d'organismes servant les intérêts des groupes désignés et qui se réuniraient périodiquement. Ces conseils devraient favoriser la mise en commun de l'expérience de tous ceux qui sont visés par la Loi. Ils feraient appel à l'expertise du personnel régional de DRHC et de la Commission canadienne des droits de la personne pour résoudre certaines difficultés. Ils favoriseraient l'échange de renseignements, l'élaboration de stratégies ainsi que la formation de réseaux auprès des groupes communautaires afin d'assurer le respect du principe d'équité en matière d'emploi en milieu de travail. »

Alliance de la Fonction publique du Canada
Observations soumises au Programme du travail, juin 2001

« Cette loi joue un rôle essentiel en ce qui concerne la promotion des valeurs de citoyenneté auxquelles nous adhérons et la création d'une société juste et démocratique. Elle aide le Canada à se tailler une place sur le marché mondial. Mais pour devenir un chef de file sur la scène mondiale, le Canada doit investir dans le capital humain et favoriser l'acquisition de compétences solides et le plein épanouissement des talents que l'on trouve au pays. Cette loi devrait avant tout s'attaquer au problème de fragmentation

résultant de la définition des sphères de compétence fédérale et provinciales. Nous devons associer la *Loi* à des valeurs de base et aller par delà les chiffres. Nous devons évaluer les problèmes conjoncturels et nous y attaquer. Nous reconnaissons qu'il existe des obstacles de nature systémique à l'application de la Loi mais aucune aide n'est accordée à l'échelle communautaire pour aider à supprimer ces obstacles. Il est nécessaire qu'à tous les échelons, on adhère à des valeurs plus larges. »

Peggy Edwards
Skills for Change, Toronto

« L'organisation que je représente, à savoir IAM Cares, peut contribuer à l'intégration et au maintien en poste de certaines personnes handicapées. Chaque année, au moment de la présentation des rapports – soit au printemps – j'assiste à un fourmillement d'activités : de nombreuses personnes handicapées décrochent alors des contrats à court terme. Et c'est tout. Je pense que nous devons établir des liens plus solides entre les organismes sociaux tels que le nôtre et les employeurs afin de nous assurer que les personnes handicapées puissent conserver un emploi et que l'on réponde plus efficacement à leurs besoins. »

Jennifer Lee
IAM Cares, Vancouver

Établissement des rapports

« La préparation de la vérification portant sur l'équité en matière d'emploi est une tâche très exigeante et très onéreuse (50 000 $, c'est beaucoup d'argent pour une petite organisation). La préparation des rapports annuels exige beaucoup de temps. Personnellement, je préférerais me concentrer sur nos systèmes d'emploi afin d'essayer de remédier aux problèmes. Au sein d'une petite organisation, il est difficile de convaincre la haute direction d'affecter des ressources à ce processus. La *Loi* prescrit des exigences très claires quant à l'établissement des rapports alors que l'obligation d'examiner les systèmes d'emploi qui découle des plans d'équité en matière d'emploi ne fait pas l'objet d'une surveillance et n'est pas non plus encouragée à une vaste échelle. »

Sharon Caddigan
Calgary Airport Authority

« Il existe des écarts quant aux chiffres se rapportant aux minorités visibles. Les données relatives à la disponibilité ne prennent pas en compte les personnes qui ont abandonné tout espoir de trouver un emploi, ni celles qui préfèrent ne pas trouver d'emploi en raison de la discrimination dont elles ont fait l'objet auparavant, non plus que celles qui refusent de participer au recensement. Les données sont également perçues comme étant inexactes parce qu'au moment de produire les rapports d'équité en matière d'emploi, certains employeurs inciteraient certains employés à faire de fausse déclarations concernant leur statut de sorte que les chiffres fournis seraient gonflés. »

Janice Jones
Educonsults Systems, Vancouver

« J'ai l'impression que chacun applique la *Loi* de façon isolée. La Commission doit clairement faire savoir aux organisations que l'équité en matière d'emploi est un principe important qui doit être appliqué avec toute la rigueur et la vigilance nécessaires. Cette loi doit être appliquée de manière uniforme, et non pas seulement au moment de l'examen parlementaire. La *Loi* devrait être rédigée en des termes plus précis et plus facilement intelligibles pour ceux qui sont chargés de l'appliquer. Si l'on modifiait l'orientation de la *Loi* de manière à ce que davantage d'importance soit aux données qualitatives et moins aux données quantitatives, on obtiendrait de meilleurs résultats. »

Karen Good
Bell Mobilité, Toronto

Lien avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)

« La première interdiction – déposer une plainte en se fondant sur des constatations faites aux termes de la *Loi* – permet d'assurer la sécurité des renseignements recueillis dans le cadre d'une vérification et d'éviter la circulation de renseignements entre les diverses fonctions. Cette interdiction repose sur le principe de la justice naturelle et de l'équité procédurale. Le secteur bancaire appuie pleinement cette disposition. Nous nous prononçons également en faveur de la deuxième interdiction – à savoir déposer une plainte sur la foi exclusive de statistiques. Il s'agit là d'une préoccupation fondamentale et de longue date du secteur bancaire : bien qu'utiles et importantes, les données chiffrées ne doivent pas être l'élément essentiel ni le principal critère utilisés pour évaluer le rendement d'une organisation donnée eu égard à l'équité en matière d'emploi. Dans les parties qui suivent, nous exprimons notre inquiétude et exposons notre point de vue relativement à ce problème crucial. »

Association des banquiers canadiens
Observations soumises au Programme du travail, juillet 2001

« Dans l'affaire de l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales (ACNRI), on s'en est remis largement aux statistiques touchant la représentation équitable que le Ministère avait volontairement compilées avant que la fonction publique fédérale soit assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À elles seules, les statistiques n'étaient pas suffisantes : un témoignage personnel, les notes de service échangées entre les ministères et des procès-verbaux, l'enquête menée par les membres de l'Institut auprès de Santé Canada, tous ces éléments ont permis d'étayer les arguments présentés. Sans l'accès à de telles statistiques, une affaire semblable à celle de l'ACNRI ne se produira plus. »

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada
Observations soumises au Programme du travail, juin 2001

Annexe E - Texte annoté

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1995, ch. 44

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

[*Sanctionnée le 15 décembre 1995*]

LA LOI

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

ANNOTATIONS

TITRE ABRÉGÉ

1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Ce projet de loi vise à accroître les pratiques propres à favoriser l'équité en matière d'emploi.

OBJET

2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Cet article précise l'intention du législateur. L'objectif général est de réaliser l'égalité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis par les quatre groupes désignés. En outre, il reconnaît explicitement que, pour obtenir l'égalité, il ne suffit pas de traiter les membres de ces groupes de la même façon que les autres salariés; il faut prendre des mesures spéciales et faire des aménagements adaptés aux différences. Cette approche se fonde sur l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, qui précise que « tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination », et ne peut donc être considérée comme de la *discrimination à rebours*.

DÉFINITIONS

3. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« agent d'application » Agent désigné à titre d'agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi en application du paragraphe 22(3).

« autochtones » Les Indiens, les Inuit et les Métis.

« Comité » [Abrogée, 1998, ch. 9, art. 37]

« Commission » La Commission canadienne des droits de la personne constituée par l'article 26 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

« employeur du secteur privé » Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l'accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l'exclusion :

a) d'une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de nature locale et privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;

Il s'agit ici d'établir pour les territoires le même cadre juridictionnel que pour les provinces en ce qui concerne les employeurs relevant tant du fédéral que d'une autre administration.

b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

« groupes désignés » Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont les quatre groupes désignés initiaux.

« ministre » Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi.

Le ministre du Travail est le ministre désigné.

« minorités visibles » Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Les données semblent indiquer que certaines minorités visibles sont dans une meilleure situation que d'autres. Les groupes de la population qui sont désignés comme des minorités visibles sont les suivants : Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Arabe/Asiatique occidentaux, Philippins, Japonais, Coréens, Asiatiques du Sud-Est et Latino-Américains. La situation de chaque minorité visible ethnique est unique sur le marché du travail au Canada.

En 1996, le taux de chômage des Latino-Américains, des Noirs et des Arabes/Asiatiques occidentaux s'établissait respectivement à 19,5, 19,3 et 18,5 p. 100 par rapport à 10,1 p. 100 pour l'ensemble de la population. Par ailleurs, ce sont les Japonais qui enregistraient le taux le plus bas, soit 6,6 p. 100.

Le revenu à plein temps pour une année complète chez les Latino-Américains, les Philippins, les Coréens et les Asiatiques du Sud-Est était inférieur à 30 000 $ en 1995. La seule minorité visible ayant un revenu supérieur à celui de l'ensemble de la

population était le groupe des Japonais : 47 700 $ comparativement à 37 500 $. Cependant, les Japonais représentent seulement 0,2 p. 100 de la population totale ou environ 2 p. 100 de la population des minorités visibles.

Ce sont les Coréens, les Philippins et les Asiatiques occidentaux qui avaient le niveau d'études le plus élevé. Le pourcentage de ceux qui détenaient au moins un baccalauréat était respectivement de 29,9, 28,2 et 26,3 p. 100 par rapport à 13,3 p. 100 pour l'ensemble de la population. À l'opposé, le pourcentage des Latino-Américains, des Noirs et des Asiatiques du Sud-Est qui détenaient au moins un tel diplôme était inférieur à celui de l'ensemble de la population totale.

« personnes handicapées » Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

« population apte au travail » Ensemble des personnes, au Canada, en âge de travailler et capables et désireuses de le faire.

L'expression « en âge de travailler » est définie par le code du travail applicable (fédéral, provincial ou territorial) dans la sphère de compétence de laquelle relève l'employeur.

« président » Le président du Tribunal canadienne des droits de la personne.

« représentants » Les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou, le cas échéant, les agents négociateurs des salariés.

« tribunal » Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué en application du paragraphe 28(1).

CHAMP D'APPLICATION

4. (1) La présente loi s'applique à :

a) tous les employeurs du secteur privé;

Les employeurs du secteur privé visés par la *Loi* sont ceux qui relèvent du fédéral (essentiellement les sociétés d'État et les entreprises des secteurs des banques, du transport interprovincial et des communications) et qui comptent au moins 100 salariés à un moment donné au cours de l'année civile.

b) tous les secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

C'est-à-dire environ 147 000 fonctionnaires (au 31 mars 2000) qui ont pour employeur le Conseil du Trésor.

c) tout secteur de l'administration publique fédérale figurant à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et comportant au moins cent salariés;

Cet alinéa concerne les « employeurs distincts », c.-à-d. les secteurs de la fonction publique dont l'employeur n'est pas le Conseil du Trésor. Cela veut dire, parmi les 30 employeurs distincts, les 15 ayant au moins 100 salariés.

d) tout autre élément du secteur public comportant au moins cent salariés, notamment les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada, qui est désigné par décret pris sur la recommandation du Conseil du Trésor, après consultation avec le ministre responsable de l'élément du secteur public visé par le décret.

(2) Pour l'application de la présente loi :

Section technique qui porte uniquement sur la Gendarmerie royale du Canada (GRC). La compétence est partagée : le Conseil du Trésor est l'employeur du personnel civil qui est déjà visé à l'alinéa 4(1)*b*); la GRC, en tant qu'employeur distinct, est réputée être l'employeur du personnel en uniforme.

a) La Gendarmerie royale du Canada est réputée être composée uniquement de ses membres au sens de la définition donnée à ce terme à l'article 2 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;

b) la Gendarmerie royale du Canada est réputée ne pas être mentionnée à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

c) le personnel civil nommé ou employé conformément à l'article 10 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* est réputé mentionné à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

(3) Pour l'application de la présente loi, les membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada sont réputés être des salariés.

(4) Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, chacun agissant dans les limites de ses attributions en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sont chargés des obligations que la présente loi impose aux employeurs à l'égard des salariés qui font partie des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa (1)*b*).

Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique assument conjointement les obligations imposées à l'employeur, chacun ayant tous les pouvoirs ou toutes les responsabilités qui découlent des obligations imposées par les lois qui régissent leurs activités respectives, soit la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

(5) Chaque élément du secteur public visé aux alinéas (1)*c*) ou *d*) est, pour l'application de la présente loi, réputé, à l'égard de ses salariés, être un employeur; toutefois, dans la mesure où la Commission de la fonction publique exerce à l'égard de cet élément des attributions en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, cet employeur et la Commission sont chargés des obligations que la présente loi impose aux employeurs.

Les « employeurs distincts » et la Commission de la fonction publique (CFP) assument conjointement les obligations imposées à l'employeur, chacun ayant tous les pouvoirs ou toutes les responsabilités qui découlent de leurs obligations respectives. Autrement dit, certains employeurs distincts, comme l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), ont, conformément à la loi habilitante pertinente, toute autorité en matière de gestion des ressources humaines, alors que d'autres, assujettis ceux-là à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), relèvent à cet égard du Conseil du Trésor (CT) et de la CFP.

(6) Dans la présente loi, un renvoi à l'employeur est, dans le cas des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa (1)*b*), réputé constituer un renvoi au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique – chacun agissant dans les limites de ses attributions en vertu de *la Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* – et, dans le cas des éléments du secteur public visés aux alinéas (1)*c*) et *d*) à l'égard desquels la Commission de la fonction publique exerce des attributions en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, réputé constituer un renvoi à ce secteur et à la Commission.

Ce paragraphe précise ce qu'on entend par « employeur » dans la présente loi. Même si, théoriquement, la Commission de la fonction publique n'est pas l'employeur des fonctionnaires et des employeurs distincts, ce terme est réputé, le cas échéant, s'appliquer à elle et au Conseil du Trésor. Voir aussi les paragraphes (4) et (5) ci-dessus.

(7) Pour permettre l'exercice des obligations que leur impose la présente loi à l'égard d'un secteur de l'administration publique fédérale ou élément du secteur public visés au paragraphe (1), le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique peuvent déléguer au premier dirigeant ou à l'administrateur général intéressés l'exercice de celles de leurs attributions qui sont mentionnées au présent article.

Le Conseil du Trésor est habilité à déléguer des pouvoirs aux administrateurs généraux des ministères.

(8) Les délégataires visés au paragraphe (7) peuvent, compte tenu des conditions et modalités de la délégation, subdéléguer les pouvoirs qu'ils ont reçus à une ou plusieurs autres personnes.

La sous-délégation aux administrateurs généraux des ministères est autorisée.

PARTIE I

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Obligations de l'employeur

Cette partie énonce les obligations de l'employeur en ce qui concerne la réalisation de l'équité en matière d'emploi et la préparation de rapports.

5. L'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes :

a) détermination et suppression des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit;

b) instauration de règles et d'usages positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

(i) au sein de la population apte au travail,

(ii) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés.

La population visée au sous-alinéa (i) est plus vaste qu'en (ii), et servirait notamment pour les postes de premier échelon ne nécessitant aucune qualification spéciale. Le sous-alinéa (ii) s'appliquerait lorsque, par exemple, des qualifications particulières ou une licence sont requises.

6. L'obligation de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur :

a) à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié;

b) à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées;

c) en ce qui concerne le secteur public, à engager ou promouvoir des personnes sans égard au mérite, dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite;

d) à créer de nouveaux postes.

Cet article indique ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas. Plus particulièrement, il précise que l'employeur n'a pas à subir de « préjudice injustifié » et n'est pas tenu d'engager des « personnes non qualifiées » ni de créer de nouveaux postes. Cet article vise à rectifier le malentendu le plus courant au sujet de l'équité en matière d'emploi. L'alinéa *c*) confirme que l'équité en emploi dans la fonction publique ne veut pas dire mettre de côté le principe du mérite.

Bref, contrairement à certains points de vue véhiculés par les médias, l'équité n'est PAS un système de contingentement. Il s'agit plutôt de demander à l'employeur de fixer des objectifs quantitatifs comme point de repère et de travailler à les atteindre sans mettre en jeu son avantage concurrentiel. De fait, l'équité en matière d'emploi devrait permettre d'améliorer les résultats.

7. Par dérogation aux autres dispositions de la présente loi, l'employeur du secteur privé dont les activités sont principalement axées sur la promotion des intérêts des autochtones peut n'employer que des autochtones ou leur donner la préférence à l'embauche sauf si cette pratique est jugée discriminatoire sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les organisations autochtones peuvent employer uniquement des autochtones ou leur donner la préférence à l'embauche. Cependant, elles doivent quand même s'efforcer d'avoir un effectif ayant une représentation équitable d'hommes et de femmes ainsi que de personnes handicapées par rapport à leur disponibilité dans la population apte à travailler.

8. (1) Les dispositions des conventions collectives et les pratiques établies des employeurs concernant les droits d'ancienneté des salariés à l'égard des licenciements et des rappels ne sont pas réputées constituer des obstacles à la carrière au sens de la présente loi.

Les droits d'ancienneté sont protégés. Ils ne sont pas considérés comme étant des obstacles qui doivent être éliminés selon la présente loi [voir l'alinéa 10(1)*b*)], à moins qu'ils ne constituent une pratique discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui prévoit déjà des exceptions liées à l'ancienneté.

(2) Sont réputés ne pas constituer des obstacles à la carrière au sens de la présente loi, sauf s'ils constituent des pratiques discriminatoires au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les droits d'ancienneté des salariés, autres que ceux mentionnés au paragraphe (1), qui découlent notamment :

a) des politiques d'adaptation de la main-d'œuvre mises en œuvre par les employeurs pour réduire ou restructurer leurs effectifs;

b) d'une convention collective;

c) d'une pratique établie de l'employeur.

(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2), lorsqu'il est constaté, à l'occasion de l'étude effectuée en conformité avec l'alinéa 9(1)*b*), que l'exercice d'un droit d'ancienneté visé par ces paragraphes et prévu dans une convention collective peut avoir des effets négatifs sur les chances d'emploi de membres de groupes désignés, l'employeur et les représentants sont tenus de se consulter en vue de prendre les mesures souhaitables pour minimiser ces effets.

(4) En ce qui concerne le secteur public, ne constituent pas des obstacles à la carrière au sens de la présente loi :

En ce qui concerne la fonction publique, lorsqu'il n'y a pas de droit d'ancienneté, la Directive sur le réaménagement des effectifs, si elle s'applique, n'est pas non plus réputée constituer un obstacle, non plus que les priorités en matière de nomination de la Commission de la fonction publique.

a) les priorités en matière de nomination établies en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou des règlements pris par la Commission de la fonction publique;

b) les mesures de restructuration des effectifs, notamment la Directive sur le réaménagement des effectifs, prises par le Conseil du Trésor et les mesures d'adaptation de la main-d'œuvre prises par la Commission de la fonction publique ou les autres éléments du secteur public visés aux alinéas 4(1)c) et d).

9. (1) En vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, il incombe à l'employeur :

Cet article énonce l'obligation de l'employeur de déterminer de façon proactive les obstacles à la réalisation de l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son effectif, en analysant des données en vue de déceler toute sous-représentation et en examinant ses systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés.

a) conformément aux règlements, de recueillir des renseignements sur son effectif et d'effectuer des analyses sur celui-ci afin de mesurer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle;

b) d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi, conformément aux règlements, afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés.

(2) En vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles.

Le paragraphe (2) confirme le fait que l'appartenance à un groupe désigné ne peut être déterminée qu'au moyen de l'auto-identification. Nota : l'auto-identification est requise dans ce paragraphe, aux fins de la cueillette de données, et au paragraphe 18(4), pour les rapports. Selon l'alinéa 25(1.1)*b*), l'employeur peut faire part à l'agent de contrôle de ses doutes au sujet de la sous-représentation en raison de la réticence de certains salariés d'indiquer qu'ils font partie d'un groupe désigné; l'agent tiendra compte de ces doutes lorsqu'il effectuera sa vérification.

(3) Les renseignements recueillis par l'employeur dans le cadre de l'alinéa (1)*a*) sont confidentiels et ne peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la présente loi.

Selon l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :
a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel. »

10. (1) L'employeur est tenu d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi comportant les éléments suivants :

Cet article indique ce que doit contenir le plan d'équité en matière d'emploi et, par conséquent, les critères par rapport auxquels ce plan est évalué au moment de la vérification. Tous les plans doivent comporter les éléments suivants :

a) les règles et usages positifs à instituer à court terme d'une part en matière de recrutement, de formation, d'avancement et de maintien en fonction des membres des groupes désignés et, d'autre part, pour la prise de mesures d'adaptation raisonnables à leur égard, afin de corriger la sous-représentation constatée par l'analyse visée à l'alinéa 9(1)a);

a) des mesures qualitatives pour contrer la sous-représentation, notamment des règles et usages positifs et des mesures d'adaptation raisonnables;

b) les mesures à prendre à court terme en vue de la suppression des obstacles déterminés par l'étude visée à l'alinéa 9(1)b);

c) le calendrier de mise en œuvre des mesures et des règles et usages;

c) des calendriers;

d) si l'analyse révèle une sous-représentation au sein de son effectif, les objectifs quantitatifs à court terme de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés visant à la corriger dans chaque catégorie professionnelle où il existe une sous-représentation, de même que les mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs;

d) des objectifs quantitatifs pour chaque catégorie professionnelle dans laquelle la sous-représentation a été décelée. Chaque année, des mesures devraient être prises en vue d'atteindre ces objectifs. Les objectifs à court terme sont ceux qui doivent être réalisés au cours d'une période de un à trois ans (voir le paragraphe (3)). Nota : il n'est pas nécessaire d'établir des objectifs quantitatifs pour le maintien de l'effectif étant donné que bon nombre de facteurs qui interviennent dans la décision du salarié de rester ou de partir n'ont rien à voir avec l'équité en matière d'emploi et échappent par conséquent au contrôle de l'employeur.

e) ses objectifs à long terme en vue de l'augmentation de la représentation des membres des groupes désignés dans son effectif et sa stratégie pour atteindre ces objectifs;

e) des objectifs à plus long terme (c.-à-d., plus de trois ans) et une stratégie en vue de les atteindre. Ces objectifs n'ont pas forcément besoin d'être quantitatifs. Ce qui compte, c'est d'obliger les employeurs à prendre du recul et à examiner la situation globale, au delà des considérations opérationnelles immédiates. Même si pendant qu'un plan précis est en vigueur, ou à la fin d'un tel plan, les progrès dans la diminution de la sous-représentation ne semblent pas s'être réalisés à court terme (p. ex., en raison de la réduction des effectifs ou des dispositions courantes des conventions collectives), l'employeur peut montrer sa bonne foi et sa volonté de corriger le déséquilibre dans un avenir rapproché en établissant des objectifs stratégiques à long terme pertinents. Ces objectifs pourraient donc constituer un facteur important dans la décision de l'agent de contrôle au sujet de la conformité de l'employeur à un moment donné.

f) tout autre élément prévu par règlement.

(2) Dans l'établissement des objectifs quantitatifs à court terme, l'employeur tient compte des facteurs suivants :

Dans cet important paragraphe, les facteurs que les employeurs et les agents de contrôle doivent examiner pour établir et évaluer les objectifs quantitatifs sont établis. Aucun ordre de l'agent de contrôle, ni aucune ordonnance d'un tribunal ne doit négliger ces facteurs. (Voir l'alinéa 33(1)*f*).) Toutefois, cet article ne détermine pas comment ces objectifs doivent être établis.

a) la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de son effectif;

Les alinéas *a*) et *b*) contiennent les indicateurs relatifs au « bassin » de salariés habituel et les alinéas *c*) et *d*), les indicateurs de « flux » prévus.

b) la disponibilité de membres compétents des groupes désignés dans son effectif ainsi que dans la population apte au travail;

c) l'augmentation ou la réduction prévue de son effectif au cours de la période visée par les objectifs;

Les objectifs à court terme sont plus réalistes si le cycle des activités est pris en considération. Cela n'empêche pas l'établissement d'un taux, mais rend nécessaire l'examen de facteurs relatifs.

d) le roulement prévu au sein de son effectif au cours de la période visée par les objectifs;

e) tout autre facteur prévu par règlement.

(3) Pour l'application du présent article, le court terme s'entend d'une période comprise entre un an et trois ans, et le long terme d'une période supérieure à trois ans.

Les employeurs peuvent choisir le calendrier qui convient selon leur cycle d'activité et de planification. Généralement, les plans sont annuels, mais une certaine marge de manœuvre est accordée.

11. L'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi visée par la présente loi.

Cet article établit la norme par rapport à laquelle le plan de l'employeur peut être évalué, c.-à-d., que s'il est mis en œuvre, il doit permettre des « progrès raisonnables ». Les progrès raisonnables seront définis après un certain temps compte tenu des ordres relatifs à la conformité et de la jurisprudence.

12. Il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan et d'assurer le suivi régulier de celle-ci pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés.

Il n'est pas suffisant d'avoir un plan. Il faut que l'employeur fasse des efforts raisonnables pour le mettre en œuvre ainsi que pour suivre les progrès réalisés. Là encore, la fréquence du suivi est laissée à la discrétion de l'employeur, et établie selon ses usages habituels.

13. Au moins une fois au cours de la période pour laquelle les objectifs quantitatifs à court terme sont fixés, l'employeur procède à la révision de son plan en lui apportant les aménagements rendus nécessaires du fait du suivi ou du changement de sa situation et en adaptant les objectifs quantitatifs, compte tenu des facteurs visés au paragraphe 10(2).

L'employeur est tenu de réviser et de mettre à jour périodiquement son plan et ses objectifs quantitatifs.

14. L'employeur informe ses salariés sur l'objet de l'équité en matière d'emploi et leur fait part des mesures qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour réaliser l'équité en matière d'emploi, ainsi que des progrès qu'il a accomplis dans ce domaine.

Transparence.

15. (1) L'employeur consulte les représentants des salariés et les invite à donner leur avis sur les questions suivantes :

Aucune règle n'est fixée pour la tenue des consultations.

a) l'assistance que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif et la communication aux salariés de questions liées à l'équité en matière d'emploi;

L'alinéa *a*) donne le ton ou établit le contexte dans lequel doit se dérouler la consultation (c.-à-d., probablement en dehors du processus normal de la négociation collective, l'accent étant mis sur la facilitation et la communication). La responsabilité finale de l'élaboration du plan revient à l'employeur (c.-à-d. que c'est l'employeur qui décide s'il tiendra compte ou non de l'avis des représentants), mais les représentants doivent quand même formuler des avis « pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi ».

b) l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi.

L'alinéa *b*) précise l'objet des consultations (c.-à-d., les exigences minimales).

(2) Lorsque les salariés sont représentés par des agents négociateurs, ceux-ci sont tenus de participer aux consultations.

L'agent négociateur est tenu de (c.-à-d., qu'il doit) participer aux consultations. L'agent de contrôle examine cet élément lorsqu'il fait sa vérification, mais des ordres ne peuvent être donnés qu'à l'employeur, il serait donc impossible d'appliquer ces articles.

(3) L'employeur et les représentants des salariés doivent collaborer à l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

(4) La consultation et la collaboration visées au présent article ne sont pas une forme de cogestion.

Le paragraphe (4) explique que la décision finale revient à l'employeur.

16. (1) Quiconque devient un employeur après l'entrée en vigueur du présent article dispose alors de dix-huit mois pour se conformer aux articles 9 et 10.

Les nouveaux employeurs ont dix-huit mois pour procéder à l'analyse de leur effectif, à l'étude de leurs systèmes d'emploi et pour établir un plan d'équité en matière d'emploi.

(2) Le nouvel employeur visé au paragraphe (1) ne peut faire l'objet d'un contrôle d'application avant l'expiration de deux ans à compter du jour où il devient un employeur.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) ne peut faire une vérification chez un nouvel employeur avant deux ans.

Dossiers et rapports

17. L'employeur tient, conformément aux règlements, des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan et la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Les dossiers que l'employeur doit tenir sont précisés par règlement.

18. (1) Au plus tard le 1er juin de chaque année, l'employeur du secteur privé dépose auprès du ministre, pour l'année civile précédente, un rapport comportant les renseignements conformes aux instructions réglementaires, et établi en la forme et selon les modalités réglementaires, qui donne les renseignements suivants :

Cinq mois après la fin de l'année civile, les employeurs du secteur privé sont tenus de déposer un rapport. À l'heure actuelle, ce rapport porte sur la répartition de leur effectif selon les catégories professionnelles et les échelles de rémunération au niveau national ainsi que dans chaque province ou région métropolitaine de recensement (RMR) (Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg) où il y a au moins 100 salariés. Des rapports sur les recrutements, les avancements et les cessations de fonctions sont également établis pour chaque région géographique.

a) les branches d'activité de ses salariés, le lieu de son établissement et le lieu de travail de ses salariés, le nombre de ceux-ci et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;

Formulaire 1

b) les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles;

Formulaire 2

c) les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons réglementaires;

Formulaire 3

d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

Formulaires 4, 5 et 6

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est l'employeur au 31 décembre de l'année visée par le rapport.

(3) L'employeur peut transmettre le rapport par voie électronique selon les modalités que le ministre établit par écrit; le rapport est alors réputé déposé auprès du ministre le jour où celui-ci en accuse réception.

(4) Pour l'application du paragraphe (1), seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles.

Vient appuyer le paragraphe 9(2), qui précise que l'auto-identification est le seul moyen d'inclure le salarié dans le groupe des autochtones, des minorités visibles ou des personnes handicapées.

(5) L'exactitude des renseignements fournis dans le rapport visé au paragraphe (1) est attestée selon les modalités réglementaires. L'attestation est signée par l'employeur ou, dans le cas d'une personne morale, par son mandataire désigné par règlement.

(6) L'employeur ajoute dans son rapport les éléments suivants :

On obtient ainsi une analyse qualitative des mesures prises par l'employeur au chapitre de l'équité en matière d'emploi et de la mesure dans laquelle les représentants des salariés ont été consultés. Le rapport peut aussi comprendre une description narrative expliquant les écarts par rapport aux objectifs quantitatifs (fermetures d'usine, acquisitions, etc.).

a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

(7) Pour l'application de la présente loi, le ministre peut, sur demande, autoriser les employeurs qui, à son avis, exploitent des entreprises fédérales associées ou connexes, à déposer un seul rapport à l'égard des salariés qu'ils emploient dans le cadre de ces entreprises.

Dans le secteur de la radiodiffusion, par exemple, plusieurs titulaires peuvent appartenir à une société mère. Selon cette disposition, cette société peut présenter une demande en vue d'être considérée comme l'employeur à la place de chaque titulaire, aux fins du rapport sur l'équité en matière d'emploi.

(8) Le ministre peut, sur demande, exempter pour une période d'au plus un an un employeur de l'une ou l'autre des obligations prévues au présent article si, à son avis, des circonstances spéciales le justifient.

(9) Dès qu'il dépose un rapport auprès du ministre, l'employeur en remet une copie aux représentants.

Transparence.

(10) Dès qu'il reçoit un rapport, le ministre en fait parvenir une copie à la Commission.

La Commission canadienne des droits de la personne analyse le rapport et détermine si une vérification s'impose.

19. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le public peut consulter les rapports visés au paragraphe 18(1) aux lieux et en la forme désignés par le ministre et en obtenir un exemplaire auprès de celui-ci contre versement d'un droit réglementaire n'excédant pas le prix coûtant.

Ce paragraphe permet la diffusion publique de l'information sur la représentation au sein de l'effectif et permet aux groupes intéressés d'évaluer l'efficacité de l'équité en matière d'emploi chez des employeurs précis, chaque année.

(2) À la demande de l'employeur, le ministre peut retenir le rapport pour une période maximale d'un an si, à son avis, des circonstances spéciales justifient le report de la mise à disposition.

La diffusion du rapport peut être retardée, si elle risque de placer l'employeur dans une position désavantageuse sur le plan de la concurrence. Cela s'est rarement produit.

20. Chaque année le ministre regroupe les rapports visés au paragraphe 18(1) en un rapport unique qu'il assortit d'une analyse. Il le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant son achèvement.

Tous les ans, depuis que les premiers rapports des employeurs ont été déposés en 1988, le ministre dépose un rapport annuel global.

21. (1) À chaque exercice, le président du Conseil du Trésor fait déposer devant chaque chambre du Parlement un rapport sur la situation en ce qui touche l'équité en matière d'emploi au sein des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa 4(1)*b*) pour le précédent exercice.

C'est le président du Conseil du Trésor qui doit établir le rapport pour la fonction publique fédérale.

(2) Le rapport donne :

Le contenu du rapport du Conseil du Trésor répond à des exigences similaires à celles qui sont établies par la *Loi sur la gestion des finances publiques* [paragraphe 11(2.4)].

a) la présentation et l'analyse des renseignements suivants :

(i) le nombre de salariés travaillant au sein de chaque secteur de l'administration publique fédérale mentionné à l'alinéa 4(1)*b*) et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,

(ii) le nombre de salariés de l'ensemble des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'alinéa 4(1)*b*) dans chaque province et dans la région de la Capitale nationale, et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,

Une exigence est établie concernant la répartition géographique.

(iii) les catégories professionnelles des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles,

(iv) les échelles de rémunération des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons,

(v) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres de chacun de ces groupes;

b) l'énoncé des principales mesures prises par le Conseil du Trésor en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

c) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi;

d) les autres renseignements que le président du Conseil du Trésor juge utiles.

(3) Les éléments du secteur public visés aux alinéas 4(1)*c*) ou *d*), à l'exception du Service canadien du renseignement de sécurité, sont tenus chacun de fournir au président du Conseil du Trésor, dans les six premiers mois de chaque exercice, un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'élément à la fin de l'exercice précédent donnant les renseignements mentionnés au paragraphe (4), le président étant tenu de les faire déposer devant chaque chambre du Parlement avec le rapport visé au paragraphe (1).

Chaque « employeur distinct » prépare un rapport à l'intention du Conseil du Trésor, qui dépose ces rapports avec le sien.

(4) Le rapport donne :

a) les renseignements visés aux sous-alinéas (2)*a*)(i) à (v) en ce qui a trait à l'élément;

b) l'analyse de ces renseignements;

c) les renseignements visés aux alinéas (2)*b*) à *d*) en ce qui a trait à l'élément.

(5) Le Service canadien du renseignement de sécurité est tenu de fournir au président du Conseil du Trésor, dans les six premiers mois de chaque exercice, un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'élément à la fin de l'exercice précédent donnant les renseignements mentionnés au paragraphe (6), le président étant tenu de le faire déposer devant chaque chambre du Parlement avec le rapport visé au paragraphe (1).

(6) Le rapport donne :

a) le pourcentage des salariés travaillant au sein de l'élément qui sont membres de chacun des groupes désignés;

b) les catégories professionnelles des salariés de l'élément et le pourcentage des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles;

c) les échelles de rémunération des salariés et le pourcentage des membres de chacun de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons;

d) le pourcentage des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi pour chacun de ces groupes;

e) l'analyse de ces renseignements;

f) les renseignements visés aux alinéas (2)*b*) à *d*) en ce qui a trait à l'élément.

(7) Dans les meilleurs délais suivant le dépôt d'un rapport devant les chambres du Parlement, le président du Conseil du Trésor en envoie un exemplaire à la Commission.

(8) Dans les meilleurs délais suivant le dépôt d'un rapport devant les chambres du Parlement, un exemplaire de celui-ci est envoyé aux représentants :

a) dans le cas du rapport visé au paragraphe (1), par le président du Conseil du Trésor;

b) dans le cas du rapport visé au paragraphe (3), par les éléments du secteur public visés à ce paragraphe;

c) dans le cas du rapport visé au paragraphe (5), par le Service canadien du renseignement de sécurité.

PARTIE II

APPLICATION

Contrôle d'application

22. (1) La Commission est responsable de la détermination de l'observation par les employeurs des articles 5, 9 à 15 et 17.

La Commission canadienne des droits de la personne voit à ce que toutes les obligations de l'employeur soient remplies, sauf en ce qui a trait aux rapports. Dans ce dernier cas, la responsabilité revient au ministre du Travail, pour les employeurs du secteur privé, et au président du Conseil du Trésor, pour la fonction publique.

(2) Dans l'exercice de la responsabilité que lui confère le paragraphe (1), la Commission est tenue, en cas de non-observation, de mettre en œuvre, dans toute la mesure du possible, une politique de règlement négocié en vue de l'obtention d'un engagement sous le régime du paragraphe 25(1) et de n'avoir recours aux ordres et ordonnances respectivement visés aux paragraphes 25(2) et (3) et 27(2) qu'en dernier lieu.

Selon le paragraphe (2), il faut avoir recours à une approche fondée sur la coopération, c'est-à-dire faisant appel à la persuasion et à la négociation chaque fois que c'est possible. La mention de la méthode préférée vise à éviter que la Commission n'ait recours aux tribunaux. Cette disposition reflète le principe sous-jacent, à savoir que l'équité en matière d'emploi, contrairement à la plupart des lois sur l'antidiscrimination, n'a pas pour objet de blâmer ni de déterminer la culpabilité. Elle vise plutôt à vérifier la situation et à obtenir la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(3) La Commission peut désigner toute personne, à titre individuel ou collectif, comme agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi.

La Commission peut nommer un membre de son personnel actuel ou recruter à l'extérieur pour combler les postes d'agent de contrôle.

(4) La personne chargée en vertu de l'article 43 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de faire enquête sur une plainte déposée sous le régime de cette loi à l'égard d'un employeur ne

Pendant que la Commission canadienne des droits de la personne mène une enquête sur les droits de la personne chez un employeur donné, le membre du personnel qui est chargé d'enquêter sur la plainte ne

peut, tant que dure l'enquête, être désignée à titre d'agent d'application à l'égard du même employeur.

peut pas effectuer une vérification de la conformité chez l'employeur en cause. Cette mesure vise à éviter toute impression d'inégalité ou de partialité de la part de l'agent de contrôle.

(5) La Commission peut déléguer à ses agents qu'elle estime qualifiés l'exercice des attributions que lui confère la présente loi; les actes du délégataire sont alors réputés être ceux de la Commission.

23. (1) Pour contrôler l'observation des articles mentionnés au paragraphe 22(1), l'agent d'application peut procéder à un contrôle d'application de l'employeur et :

Les pouvoirs énumérés ici visent à permettre à l'agent de contrôle d'effectuer une vérification efficace.

a) à toute heure convenable, procéder à la visite de tout lieu où il croit, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver tout objet lié à l'application de la présente loi ou de ses règlements;

b) exiger, aux fins d'examen ou de reproduction, la communication des registres, des livres de comptes ou d'autres documents où il croit, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver des renseignements utiles.

(2) Dans le cadre de sa visite, l'agent peut :

a) obtenir les documents sous forme d'imprimé ou toute autre forme intelligible à partir de tout système informatique et les emporter aux fins d'examen ou de reproduction;

b) utiliser ou faire utiliser le matériel de reprographie se trouvant sur place pour reproduire les documents.

(3) L'agent reçoit un certificat établi en la forme fixée par la Commission et attestant sa qualité, qu'il présente, sur demande, au responsable du lieu visité.

(4) Le responsable du lieu visité, ainsi que toute personne qui s'y trouve, est tenu d'accorder à l'agent toute l'assistance possible dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par le présent article et de lui fournir les renseignements qu'il peut valablement exiger pour l'application de la présente loi ou de ses règlements.

24. Les personnes – agents de la Commission ou autres personnes agissant au nom de la Commission ou sous son autorité – appelées à recevoir ou à recueillir des renseignements dans le cadre des contrôles d'application prévus par la présente loi doivent, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, respecter les normes de sécurité applicables et prêter les serments imposés à leurs usagers habituels.

Il s'agit ici de veiller à ce que les dossiers de l'employeur servent uniquement pour les fins de l'équité en matière d'emploi et ne nuisent ni aux activités ni à la compétitivité de l'employeur.

25. (1) L'agent d'application avise l'employeur en conséquence et tente, par la négociation, d'obtenir de lui l'engagement écrit qu'il prendra les mesures correctives nécessaires pour remédier au manquement dans les cas où il estime que l'employeur :

Il s'agit ici d'un article important qui énumère les cas dans lesquels l'employeur pourrait ne pas respecter la loi ; on y indique ce qu'est la non-conformité et il sert de fondement aux activités liées à la conformité et à l'application de la loi. Toute lacune à cet égard appelle une intervention de l'agent de contrôle qui doit s'efforcer d'abord d'obtenir la conformité en négociant un engagement acceptable (p. ex., une lettre ou un protocole d'entente entre l'employeur et la CCDP).

a) n'a pas recueilli les renseignements ou procédé aux analyses ou études visés aux alinéas 9(1)*a*) et *b*);

b) n'a pas établi de plan d'équité en matière d'emploi en conformité avec l'article 10;

c) en a établi un qui n'est pas conforme aux exigences des articles 10 et 11;

d) n'a pas pris toutes les mesures raisonnables de mise en œuvre en conformité avec l'article 12;

e) n'a pas révisé son plan en conformité avec l'article 13;

f) n'a pas donné à ses salariés les renseignements visés à l'article 14;

g) n'a pas consulté les représentants conformément à l'article 15;

h) n'a pas tenu les dossiers que prévoit l'article 17.

(1.1) Dans le cas d'un manquement fondé en tout ou en partie sur une apparente sous-représentation au sein de son effectif des autochtones, des personnes handicapées ou des personnes qui font partie des minorités visibles, mesurée après l'analyse visée à l'alinéa 9(1)*a*), l'employeur peut, s'il croit que cette apparente sous-représentation est due au défaut des salariés qui pourraient faire partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, comme membres du groupe conformément au paragraphe 9(2), en informer l'agent d'application.

Si l'employeur croit que la sous-représentation des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de son effectif est attribuable au fait que les salariés ne veulent pas s'identifier comme faisant partie de l'un de ces groupes, il peut faire part de sa conviction à l'agent de contrôle.

(1.2) Si l'employeur le convainc que le manquement est dû, en tout ou en partie, au défaut des salariés qui font partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, et qu'il a pris les mesures raisonnables pour réaliser l'équité en matière d'emploi, l'agent d'application en tient compte dans l'exercice des pouvoirs que lui confère le présent article.

Si l'agent de contrôle est convaincu du bien-fondé des arguments de l'employeur quant à l'auto-identification des membres des groupes désignés, il devrait prendre des mesures pertinentes.

(1.3) L'employeur ne peut, dans le but de convaincre l'agent d'application que le manquement est dû en tout ou en partie à ce défaut, identifier les salariés de son effectif qui, selon lui, font partie du groupe désigné et ne se sont pas identifiés ou n'ont pas accepté de l'être au titre du paragraphe 9(2).

Pour prouver la réticence des salariés à s'auto-identifier, l'employeur ne peut pas indiquer quelles personnes appartiennent à son avis à ces groupes. Autrement dit, il ne peut pas les montrer du doigt en disant : « Regardez Jacques, de toute évidence il est... ».

(2) S'il ne parvient pas à obtenir un engagement qui, selon lui, permettrait de remédier au manquement, l'agent informe la Commission du manquement et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives, en y précisant les faits justificatifs.

Lorsqu'il ne réussit pas à obtenir un engagement acceptable par écrit, l'agent de contrôle ne peut pas demander à la Commission de donner un ordre. Certaines restrictions, exposées à l'article 33, s'appliquent à un tel ordre.

(3) S'il estime que l'employeur ne se conforme pas à un engagement, l'agent en informe la Commission et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives.

L'agent de contrôle peut demander qu'un ordre soit donné si l'employeur n'a pas satisfait aux exigences énoncées dans l'engagement écrit négocié antérieurement.

(4) La Commission peut annuler ou modifier l'ordre si on lui présente des faits nouveaux ou si elle est convaincue qu'elle l'a donné sans avoir eu connaissance d'un fait essentiel ou en se fondant sur une erreur à l'égard d'un tel fait.

Il est possible de modifier un ordre une fois qu'il a été donné.

26. (1) S'il estime qu'un employeur n'a pas accordé toute l'assistance possible ou n'a pas communiqué les documents exigés au titre du paragraphe 23(4), l'agent d'application en informe la Commission et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives, en y précisant les faits justificatifs.

Un ordre peut être donné.

(2) La Commission peut annuler ou modifier l'ordre si on lui présente des faits nouveaux ou si elle est convaincue qu'elle l'a donné sans avoir eu connaissance d'un fait essentiel ou en commettant une erreur à l'égard d'un tel fait.

Demande de révision ou d'ordonnance

27. (1) Dans les soixante jours après avoir fait l'objet de l'ordre visé aux paragraphes 25(2) ou (3) ou dans les trente jours après avoir fait l'objet de l'ordre visé au paragraphe 26(1), l'employeur peut demander au président de procéder à la révision de l'ordre.

L'employeur qui conteste l'ordre de la Commission peut demander qu'il soit révisé par un tribunal. Les demandes en ce sens sont faites au président du tribunal des droits de la personne constitué par l'article 48.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (voir les définitions à l'article 3).

(2) Si elle estime que l'employeur n'a pas exécuté l'ordre, la Commission peut demander au président une ordonnance visant à le confirmer.

Si l'employeur ne prend pas les mesures correctives prévues dans l'ordre, la Commission peut demander confirmation de cet ordre par un ordonnance du tribunal, une fois le délai de 60 jours écoulé. Une fois la confirmation obtenue, l'ordonnance peut être homologuée par la Cour fédérale et est exécutée selon les mêmes modalités que les ordonnances de cette juridiction (voir le paragraphe 31(1)).

(3) La Commission ne peut toutefois procéder à une telle demande si l'employeur a exercé le recours en révision dans le délai fixé.

1995, ch. 44, art. 27; 1998, ch. 9, art. 38.

L'employeur dispose toujours de soixante jours pour demander la révision d'un ordre. La Commission peut demander une ordonnance uniquement si aucune révision de l'ordre n'est demandée. Il est important de remarquer que l'employeur et la Commission sont les seules parties à pouvoir demander une audience du tribunal. Aucune disposition ne prévoit un tel droit pour les syndicats, les salariés ni pour aucune autre personne. En d'autres termes, la *Loi* ne prévoit aucun mécanisme pour le traitement des plaintes. Les plaintes de discrimination continueront d'être réglées sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De plus, on prévoit que le recours aux tribunaux sera peu fréquent, si ce n'est en dernier ressort, une fois que toutes les étapes préliminaires auront été franchies (c.-à-d., si toutes les tentatives pour obtenir un engagement écrit ont échoué ou si l'employeur n'a pas respecté cet engagement ou un ordre donné).

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

28. (1) Une fois saisi de la demande de révision de l'employeur ou de la demande de confirmation de la Commission, le président constitue un tribunal de l'équité en matière d'emploi pour l'instruire.

Le président du tribunal des droits de la personne constitue un tribunal de l'équité en matière d'emploi (conformément à la LCDP), à la demande soit de la Commission, soit de l'employeur.

(2) Le tribunal est formé d'un membre choisi parmi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne par son président; ce dernier peut toutefois constituer un tribunal de trois membres s'il estime que la difficulté ou la valeur jurisprudentielle de l'affaire le justifie.

Le tribunal en question se compose de un ou de trois membres, à la discrétion du président. Un tribunal de trois membres peut être constitué pour entendre les affaires complexes ou difficiles. (Selon la LCDP, la décision du tribunal de trois personnes est exécutoire.)

(3) Le président tient compte, pour la nomination des membres du tribunal, des connaissances et de l'expérience de ceux-ci dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Paragraphes 3 à 7 : précisions concernant le fonctionnement du tribunal – choix d'un président, rémunération, frais de déplacement et autres des membres du tribunal, pouvoir d'engager des experts.

(4) Si le tribunal se compose de plusieurs membres, le président désigne celui qui en assume la présidence.

(4.1) Le membre dont le mandat est échu peut, avec l'agrément du président, terminer les affaires dont il est saisi. Il est alors réputé être un membre à temps partiel pour l'application de l'article 48.3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(5) Les membres du tribunal reçoivent la rémunération prévue au paragraphe 48.6(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(6) Les membres ont droit aux frais de déplacement et autres entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi et prévus au paragraphe 48.6(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(7) Le président peut engager des experts pour aider et conseiller le tribunal et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leur rémunération.

(8) Pour l'exercice de ses fonctions, le tribunal utilise, s'ils sont disponibles, les services et installations des ministères et organismes fédéraux.

L'objectif est de réaliser des économies en évitant d'installer un nouveau bureau et d'engager d'autres employés. À remarquer l'utilisation de l'expression « s'ils sont disponibles » qui indique que le tribunal n'a pas le droit absolu d'utiliser les installations et les services existants du gouvernement.

(9) Le président peut établir les règles de procédure et de pratique des tribunaux.

(10) Les membres du tribunal et les personnes agissant au nom du tribunal ou sous son autorité qui sont appelés à recevoir ou à recueillir des renseignements dans le cadre des demandes visées au paragraphe (1) doivent, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, respecter les normes de sécurité applicables et prêter les serments imposés à leurs usagers habituels.

1995, ch. 44, art. 28; 1998, ch. 9, art. 39.

29.(1) Le tribunal a le pouvoir :

Le tribunal de l'équité en matière d'emploi est investi des mêmes pouvoirs qu'un autre tribunal : assigner des témoins à comparaître et à produire des documents; faire prêter serment; recevoir des éléments de preuve donnés en personne sous serment, par une déclaration solennelle (affidavit), ou autrement.

a) d'assigner et de contraindre les témoins à comparaître, à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et à produire les pièces qu'il juge indispensables en l'espèce, au même titre qu'une cour supérieure d'archives;

b) de faire prêter serment;

c) de recevoir des éléments de preuve ou des renseignements par déclaration verbale ou écrite sous serment ou par tout autre moyen qu'il estime indiqué, indépendamment de leur admissibilité en justice.

Le tribunal n'est pas tenu de respecter de façon stricte les règles de présentation de la preuve que doivent suivre d'autres tribunaux.

(2) Dans la mesure où les circonstances, l'équité et la justice naturelle le permettent, il appartient au tribunal d'agir rapidement et sans formalité.

L'intention ici est de favoriser des audiences rapides sans formalité plutôt que des procédures formelles et souvent longues comme c'est le cas dans les procédures devant les tribunaux.

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'audience est tenue en présence du public.

(4) L'audience peut être tenue à huis clos si l'employeur démontre au tribunal que les circonstances le justifient.

Les audiences « à huis clos » ne sont pas ouvertes au public, à la presse, etc. De telles audiences ne sont possible qu'à la demande de l'employeur, qui doit d'abord convaincre le tribunal de leur nécessité.

(5) Le tribunal donne, par écrit, aux parties les motifs de son ordonnance.

(6) Le tribunal remet une copie de ses ordonnances, y compris celles qui portent sur la tenue d'une audience à huis clos dans le cadre du paragraphe (4), et des motifs écrits aux personnes qui en font la demande.

30. (1) Le tribunal peut, au terme de l'instruction, par ordonnance, confirmer, annuler ou modifier l'ordre et prendre toute mesure corrective qu'il estime indiquée en l'espèce.

Le tribunal a des pouvoirs étendus en ce qui concerne les ordonnances. Sous réserve des restrictions imposées en ce qui concerne les ordonnances et les ordres (article 33), le tribunal peut confirmer, annuler ou modifier un ordre donné par l'agent de contrôle; il peut en outre rendre une ordonnance visant à faire cesser la non-conformité. Cette ordonnance doit réellement avoir pour but de mettre fin à la conformité, mais n'est pas assortie du pouvoir d'imposer une amende ou des sanctions pécuniaires.

(2) Le tribunal peut modifier ou annuler ses ordonnances.

Le tribunal peut revenir sur une ordonnance qu'il a rendue, ce qui ne se fait pas, normalement, dans les actions en justice : une ordonnance ne peut être modifiée par l'organe qui l'a rendue. Toutefois, dans ce cas-ci, l'objectif est d'avoir une procédure souple sans formalité. Si une erreur a été commise, le tribunal peut la corriger.

(3) Les ordonnances du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Aucun appel ne peut être interjeté à l'égard d'une ordonnance du tribunal. Cette façon de faire diffère de la procédure qui est prévue dans la LCDP, où il est possible d'appeler de la décision rendue par un tribunal composé d'une seule personne (mais non d'un tribunal de trois membres). La révision est toujours possible en cas de présumée inégalité ou irrégularité. Cependant, cette procédure ne constitue pas un appel.

31. (1) Les ordonnances du tribunal peuvent être homologuées par la Cour fédérale; le cas échéant, leur exécution s'effectue selon les mêmes modalités que les ordonnances de cette juridiction.

Les ordonnances du tribunal peuvent être enregistrées au greffe de la Cour fédérale et deviennent alors une ordonnance de cette cour. Si l'employeur ne s'y conforme pas, il peut être accusé d'outrage au tribunal. L'auteur d'un tel outrage est passible d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende.

(2) L'homologation se fait soit selon les règles de pratique et de procédure de la Cour fédérale, soit par le dépôt au greffe de celle-ci d'une copie certifiée conforme.

32. La Commission ajoute au rapport annuel qu'elle prépare en conformité avec l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* un rapport de ses activités et une évaluation de ses interventions sous le régime de la présente loi au cours de l'année.

La Commission est tenue de déposer un rapport sur les activités entreprises sous le régime de la présente loi et d'en évaluer l'efficacité.

Restriction

33. (1) Ni la Commission, ni le tribunal, dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont respectivement conférés par les articles 25 ou 26 et 30, ne peuvent donner un ordre ou rendre une ordonnance qui :

Paragraphes (1) et (2) : Malgré les pouvoirs étendus dont dispose, d'une part, le tribunal pour rendre des ordonnances et, d'autre part, la Commission pour donner des ordres, certaines restrictions s'appliquent dans les deux cas, afin d'éviter les « mauvaises » ordonnances et les « mauvais » ordres. Ces paragraphes font écho aux éléments de l'article 6 et précisent ce que l'équité en matière d'emploi n'est pas. Il ne faut pas que ces ordres et ordonnances causent un préjudice injustifié, obligent l'employeur à embaucher ou à promouvoir une personne non qualifiée ou à laisser de côté le principe du mérite (dans le cas d'un employeur du secteur public); ils ne doivent pas non plus obliger l'employeur à créer de nouveaux postes dans son entreprise.

a) causerait un préjudice injustifié à l'employeur;

b) l'obligerait à embaucher ou promouvoir une personne non qualifiée;

c) en ce qui concerne le secteur public, l'obligerait à embaucher ou promouvoir des personnes sans égard à leur mérite, dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite, ou obligerait la Commission de la fonction publique à utiliser son pouvoir discrétionnaire en matière de décrets d'exemption ou de règlements;

d) l'obligerait à créer de nouveaux postes;

e) lui imposerait un quota;

L'agent de contrôle et le tribunal ne peuvent pas imposer de quota. Selon le paragraphe (2), le « quota » se définit comme étant un nombre fixe et arbitraire de personnes embauchées ou promues dans un délai donné. Toutefois, le tribunal *peut* ordonner à l'employeur de fixer des objectifs quantitatifs. Par exemple, il est acceptable de rendre une ordonnance exigeant l'embauche d'autochtones dans une proportion de un sur dix (soit 10 p. 100 des occasions d'emploi), mais non une ordonnance obligeant l'employeur à embaucher dix autochtones avant la fin de l'année. Par conséquent, une ordonnance comme celle de l'affaire Action Travail des Femmes (ATF) est permise sous le régime de la présente loi.

f) en matière d'objectifs quantitatifs à court terme, ne tient pas compte des facteurs énumérés au paragraphe 10(2).

Toute ordonnance relative aux objectifs et aux calendriers doit tenir compte des facteurs énumérés au paragraphe 10(2).

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)*e*), « quota » s'entend de l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné.

Cette définition de « quota » donne un sens particulier dans le contexte de l'équité en matière d'emploi.

(3) Dans tout ordre ou ordonnance relatifs au secteur public, la Commission et le tribunal tiennent compte des responsabilités et des rôles respectifs d'une part que la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confèrent au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique, d'autre part que toute autre loi confie à un élément du secteur public visé par les alinéas 4(1)*c*) ou *d*).

Les ordonnances rendues contre le Conseil du Trésor ou la Commission de la fonction publique, ou encore contre un employeur distinct, ne peuvent pas exiger plus que ce que ces entités ont le pouvoir de faire, selon la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans le cas du Conseil du Trésor, ou la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dans le cas de la Commission de la fonction publique.

Renseignements protégés

34. (1) Les renseignements obtenus par la Commission dans le cadre de la présente loi sont protégés. Nul ne peut sciemment les communiquer ou les laisser communiquer sans l'autorisation écrite de la personne dont ils proviennent.

Les renseignements personnels concernant les employeurs sont protégés. La Commission canadienne des droits de la personne ne peut communiquer les renseignements obtenus dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sans le consentement de l'employeur.

(2) Il ne peut être exigé d'un commissaire ou d'un agent de la Commission qui obtient des renseignements protégés dans le cadre de la présente loi qu'il dépose en justice à leur sujet, ni qu'il produise des déclarations, écrits ou autres pièces à cet égard, sauf lors d'une instance relative à l'application de la présente loi.

Comme les renseignements en question sont confidentiels, les agents de contrôle ne peuvent être obligés à témoigner à leur sujet, sauf dans le cadre d'une instance relative à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par exemple, ils ne peuvent être obligés à les présenter à titre de témoin devant le Tribunal des droits de la personne, pendant une audience relative à une plainte en matière de droits de la personne sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(3) Les renseignements protégés visés au paragraphe (1) peuvent, selon les modalités déterminées par la Commission, être communiqués à un ministre fédéral ou à un fonctionnaire ou agent de Sa Majesté du chef du Canada pour l'application de la présente loi.

Conformément à cette section, la Commission est autorisée à présenter un rapport au ministre si une vérification de la conformité révèle que l'employeur a fourni des renseignements faux ou trompeurs (alinéa 32(1)c)). À ce stade, le ministre peut imposer une sanction pécuniaire.

(4) Le présent article n'empêche nullement la communication de renseignements dans le cadre d'une instance relative à l'application de la présente loi.

On précise ici que des renseignements peuvent être fournis aux fins de l'application de la *Loi*.

(5) Les renseignements obtenus par la Commission ou un tribunal dans le cadre de l'application de la présente loi ne peuvent être utilisés, sans le consentement de l'employeur concerné, dans des procédures intentées en vertu d'une autre loi.

Les renseignements obtenus par la Commission sous le régime de la *Loi* ne peuvent servir dans aucune procédure sans l'approbation de l'employeur. Autrement dit, il est interdit à la CCDP d'utiliser les renseignements recueillis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (c.-à-d. pendant une vérification de la conformité) pour présenter ou appuyer une plainte en matière de droits de la personne sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette exigence est liée aux principes d'équité.

PARTIE III

SANCTIONS PÉCUNIAIRES

Violations

35. (1) Commet une violation de la présente loi l'employeur du secteur privé qui :

Uniquement dans le cas des employeurs du secteur privé, il existe un système de sanctions administratives relativement à trois infractions précises en matière de rapport :
a) défaut de produire le rapport exigé;
b) défaut d'y donner les renseignements requis;
c) sciemment déposer un rapport contenant des renseignements faux ou trompeurs.

a) contrairement à l'article 18, sans excuse légitime, ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;

b) sans excuse légitime, ne porte pas au rapport les renseignements exigés en application de cet article ou des règlements;

c) y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

(2) Il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation.

Ce paragraphe précise ce qui constitue une violation continue ou une récidive. Il y aurait violation continue selon l'alinéa 35(1)*a*) si l'employeur déposait son rapport en retard. Chaque jour de retard constituerait une violation distincte.

(3) La violation n'est pas une infraction et le *Code criminel* ne s'applique pas.

Une violation de la présente loi ne constitue pas une infraction pénale.

36. (1) Dans les deux ans suivant la date à laquelle une violation est portée à sa connaissance, le ministre peut expédier, par courrier recommandé, un avis de sanction pécuniaire à l'employeur du secteur privé.

Le délai de prescription est de deux ans. Le ministre envoie un avis de sanction pécuniaire à l'employeur par courrier recommandé.

(2) Le plafond de la sanction est de dix mille dollars, et de cinquante mille dollars en cas de récidive ou de violation continue.

Montant des amendes. Un retard dans le dépôt du rapport pourrait, en théorie, se traduire par une amende de 50 000 $ en tant que violation continue.

(3) En vue d'établir le montant de la sanction, le ministre tient compte des facteurs suivants :

Il s'agit des critères que doit appliquer le ministre pour déterminer le montant de l'amende.

a) la nature, les circonstances, la portée et la gravité de la violation;

b) l'intention de l'employeur, le caractère volontaire de ses actions et ses antécédents en matière de violations.

37. L'avis comporte les éléments suivants :

On indique ici le contenu de l'avis de sanction pécuniaire.

a) la caractérisation de la prétendue violation;

b) le montant de la sanction pécuniaire;

c) la mention du lieu où l'employeur peut payer la sanction.

Options

38. (1) L'employeur dispose de trente jours après réception de l'avis pour soit s'y conformer, soit contester la sanction en demandant au ministre, par écrit, la révision de l'affaire par un tribunal.

L'employeur doit, soit payer le montant demandé dans un délai de 30 jours, soit demander une audience du tribunal pour pouvoir contester la sanction dans ce délai.

(2) Sur réception de la demande de révision, le ministre en expédie un double au président.

L'employeur demande au ministre la tenue d'une audience par un tribunal et le ministre envoie une copie de cette demande au président afin qu'un tribunal soit constitué.

(3) Si l'employeur n'exerce pas son choix dans le délai fixé, le ministre expédie un double de l'avis au président.

Si l'employeur ne paie pas l'amende ou s'il ne la conteste pas, le ministre peut demander qu'un tribunal soit constitué en vue d'ordonner à l'employeur de payer l'amende en question.

1995, ch. 44, art. 38; 1998, ch. 9, art. 40.

39. (1) Sur réception du double de la demande ou de l'avis, le président constitue un tribunal composé d'un seul membre choisi parmi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne pour réviser la sanction et :

Le président constitue un tribunal d'une personne et les parties sont informées de la date et du lieu de l'audience.

a) assigne, par courrier recommandé, l'employeur à comparaître devant le tribunal à la date et au lieu indiqués pour y entendre les faits qui lui sont reprochés;

b) informe par écrit le ministre de la date et du lieu mentionnés dans l'assignation.

(2) En cas de défaut de comparution, le tribunal examine tous les renseignements qui lui sont fournis par le ministre sur la prétendue violation.

Si l'employeur ne se présente pas à l'audience, le tribunal peut quand même poursuivre la procédure et recevoir la preuve fournie par le ministre.

(3) Lors de la comparution, le tribunal donne à l'employeur et au ministre toute possibilité de lui présenter leurs éléments de preuve et leurs observations sur la prétendue violation, conformément aux principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle.

Une audience équitable et en bonne et due forme doit être tenue.

(4) À l'issue de l'instance, le tribunal :

Décision du tribunal : soit l'employeur est exonéré, soit un certificat indiquant le montant de la sanction est envoyé au ministre. Ce certificat constitue une ordonnance du tribunal.

a) lorsqu'il conclut à l'absence de violation, en informe immédiatement l'employeur et le ministre, nulle autre poursuite ne pouvant être intentée à cet égard;

b) dans le cas contraire, expédie immédiatement au ministre un certificat, établi en la forme réglementaire, comportant sa décision et le montant de la sanction – à concurrence du plafond prévu au paragraphe 36(2) –, qu'il fait également parvenir, par courrier recommandé, à l'employeur.

(5) Le tribunal tient compte des facteurs mentionnés au paragraphe 36(3) pour fixer le montant de la sanction.

Le tribunal doit examiner les mêmes facteurs que le ministre pour déterminer le montant de l'amende.

(6) Lors de l'instance, il incombe au ministre de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a commis la violation.

Fardeau de la preuve et degré de preuve (question de droit et de procédure).

(7) Le certificat censé délivré par le tribunal fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité du signataire.

Subtilité de la preuve. Le certificat est admissible en preuve au tribunal sans obligation de prouver l'authenticité de la signature.

(8) Les décisions du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Aucun appel ne peut être interjeté de la décision du tribunal. La révision par la Cour fédérale porte uniquement sur l'injustice fondamentale du processus et non sur la décision elle-même.

1995, ch. 44, art. 39; 1998, ch. 9, art. 41.

Exécution des sanctions pécuniaires

40. (1) Le certificat délivré en vertu de l'alinéa 39(4)*b*) peut être homologué à la Cour fédérale; dès lors, toute procédure d'exécution peut être engagée, le certificat étant assimilé à un jugement de cette juridiction obtenu par Sa Majesté du chef du Canada contre l'employeur en cause pour une dette correspondant au montant de la sanction pécuniaire indiqué.

Le certificat peut être homologué à la Cour fédérale et exécuté comme s'il s'agissait d'un jugement de cette cour.

(2) Tous les frais entraînés par l'homologation du certificat peuvent être recouvrés comme s'ils faisaient partie du montant indiqué sur le certificat homologué en application du paragraphe (1).

Les frais liés à l'homologation s'ajoutent au montant dû.

PARTIE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

41. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) pour l'application de la présente loi, définir « rémunération », « recrutement », « avancement », « salarié », « catégorie professionnelle » et « cessation de fonctions »;

b) fixer le mode de calcul du nombre de salariés qui travaillent pour un employeur en vue de déterminer s'il emploie au moins cent salariés;

Le nombre de salariés est déterminé en fonction de la période où il est le plus élevé pendant l'année.

c) régir la cueillette des renseignements, ainsi que le processus des études et analyses, visés au paragraphe 9(1);

L'enquête et l'analyse de l'effectif et l'étude des systèmes d'emploi.

d) régir la tenue des dossiers d'équité en matière d'emploi visés à l'article 17;

Tenue des dossiers.

e) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente loi;

Parmi les questions importantes qui ne sont pas énumérées dans cet article, mais qui peuvent faire l'objet d'un règlement, mentionnons les suivantes : paragraphes 10(1) et 10(2) (plan, objectifs et calendriers); article 17 (rapport); questions moins importantes [p. ex., présentation du certificat (sous-alinéa 39(4)*b*)(i))].

f) prendre toute autre mesure d'application de la présente loi.

Pouvoir général.

(2) Les règlements d'application du présent article peuvent être d'application générale ou ne s'appliquer qu'à un employeur ou un groupe d'employeurs.

Par exemple, des règlements peuvent être pris qui s'appliquent uniquement au Conseil du Trésor en tant qu'employeur, afin de tenir compte des caractéristiques spéciales de la fonction publique.

(3) Lorsqu'il s'applique au secteur public, le règlement ne peut être pris qu'après consultation du Conseil du Trésor.

Le Conseil du Trésor doit donner son approbation pour tout règlement qui touche la fonction publique.

(4) Les termes définis en vertu de l'alinéa (1)*a*) ne peuvent, dans la mesure où ils s'appliquent au secteur public, avoir un sens incompatible avec celui qu'eux-mêmes ou un terme semblable ont sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Uniformisation dans l'interprétation pour le secteur public, afin que, par exemple, le terme « embauché » utilisé dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* n'ait pas un sens différent dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(5) Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements qu'il juge nécessaires en vue d'adapter les exigences de la présente loi ou des règlements à leur application aux éléments du secteur public suivants, en tenant compte de la nécessité de leur efficacité opérationnelle :

Des règlements particuliers peuvent être pris pour les Forces canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité, la Gendarmerie royale du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications (lorsqu'il sera assujetti à la loi) afin d'adapter la présente loi à ces organisations, en tenant compte de l'« efficacité opérationnelle ». Le champ d'application est assez vaste pour permettre n'importe quel changement à la loi ou à tout article de la loi ou du règlement. Ces règlements doivent être pris sur la recommandation du Conseil du Trésor après consultation du ministre de la Défense nationale ou du solliciteur général, selon le cas.

a) le Service canadien du renseignement de sécurité;

b) les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada si un décret est pris en vertu de l'alinéa 4(1)*d*) à leur égard.

(6) Les règlements visés au paragraphe (5) sont pris sur la recommandation du Conseil du Trésor, celle-ci ne pouvant être faite qu'après consultation :

a) du solliciteur général, dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada ou du Service canadien du renseignement de sécurité;

b) du solliciteur général, dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada ou du Service canadien du renseignement de sécurité;

(7) Les conséquences juridiques des règlements pris en vertu du paragraphe (5) à l'égard de toute question en particulier peuvent être différentes de celles de la présente loi ou des règlements concernant cette question.

42. (1) Le ministre est chargé :

a) de mettre sur pied des programmes d'information auprès du grand public destinés à lui faire mieux comprendre la présente loi et son objet;

b) d'entreprendre des recherches liées à l'objet de la présente loi;

c) de prendre les mesures qu'il estime indiquées pour la promotion de l'objet de la présente loi;

d) d'informer et de conseiller les employeurs du secteur privé et les représentants des salariés sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi et d'établir, à leur égard, des directives susceptibles, selon lui, de les aider à se conformer à ses dispositions;

e) de mettre sur pied des programmes destinés à distinguer les employeurs du secteur privé qui se sont particulièrement signalés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Cet article énonce les responsabilités du ministre :
a) programmes d'information pour le public;
b) recherche;
c) promotion de l'objet de la *Loi*;
d) diffuser de l'information, établir des directives, donner des conseils aux représentants des employeurs et des salariés;
e) programmes de reconnaissance (comme le programme de prix d'excellence).

(2) Le ministre est également chargé de l'administration du programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi et, à ce titre, tenu de veiller à ce que les exigences applicables aux entrepreneurs en vertu de ce programme pour ce qui est de la réalisation de l'équité en matière d'emploi soient équivalentes à celles que la présente loi impose aux employeurs dans ce domaine.

Ce paragraphe confirme la responsabilité du ministre à l'égard du Programme de contrats fédéraux et pour ce qui est de veiller à ce que ce programme reflète les principes énoncés dans la *Loi*. Les employeurs relevant de la compétence des provinces ne peuvent pas être visés par une loi fédérale et ne peuvent donc pas être régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comme telle.

(3) Le ministre met à la disposition des employeurs les données qu'il possède relativement au marché du travail sur les groupes désignés au sein de la population apte au travail afin de les aider à se conformer à la présente loi.

Des données statistiques doivent être fournies aux employeurs.

43. Le ministre peut déléguer à tout agent de l'administration publique fédérale qu'il estime compétent l'exercice des attributions que la présente loi ou ses règlements lui confèrent, l'exercice de ces attributions par le délégataire étant assimilé à leur exercice par le ministre même.

Le ministre peut déléguer des attributions à d'autres fonctionnaires, c.-à-d. à des fonctionnaires du ministère.

44. (1) Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.

Établissement de l'obligation de soumettre la *Loi* à un examen effectué par un comité de la Chambre des communes tous les cinq ans.

(2) Dans les six mois suivant la fin de l'examen, le comité désigné ou établi à cette fin présente à la Chambre des communes un rapport exposant tous les changements qu'il recommande.

Le comité dispose d'une période de six mois, après la fin de l'examen, pour déposer son rapport et ses recommandations.

DISPOSITION TRANSITOIRE

45. Quiconque est un employeur assujetti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R., ch. 23 (2e suppl.), ainsi que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique disposent, pour se conformer aux articles 9 et 10 de la présente loi, d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent article.

MODIFICATIONS CORRÉLATIVES

Celles-ci étaient des modifications corrélatives dans un projet de loi concernant la LCDP. Elles changent la structure du tribunal pour assurer qu'elle se conforme aux exigences de l'équité. Ces modifications étaient mises en cause par Bell Canada dans un cas d'équité en matière salariale et étaient confirmées par la cour d'appel fédérale le 24 mai 2001.

Loi sur la radiodiffusion

46. L'article 5 de la *Loi sur la radiodiffusion* est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

(4) Les entreprises de radiodiffusion qui sont assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne relèvent pas des pouvoirs du Conseil pour ce qui est de la réglementation et de la surveillance du domaine de l'équité en matière d'emploi.

47. L'article 40 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

L'article 40 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifié afin d'éviter que l'information obtenue en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit utilisée par la Commission comme fondement pour déposer une plainte conformément à la LCDP. Voir aussi le paragraphe 41(5) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(3.1) La Commission ne peut prendre l'initiative d'une plainte qui serait fondée sur des renseignements qu'elle aurait obtenus dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

48. La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 40, de ce qui suit :

40.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article :

« employeur » Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

« groupes désignés » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

(2) La Commission ne peut se fonder sur l'article 40 pour connaître des plaintes qui, à la fois, sont :

a) faites contre un employeur et dénonçant la perpétration d'actes discriminatoires visés à l'article 7 ou à l'alinéa 10*a*);

b) fondées uniquement sur des données statistiques qui tendent à établir la sous-représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur.

49. L'article 41 de la même loi devient le paragraphe 41(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) La Commission peut refuser d'examiner une plainte de discrimination fondée sur l'alinéa 10*a*) et dirigée contre un employeur si elle estime que l'objet de la plainte est traité de façon adéquate dans le plan d'équité en matière d'emploi que l'employeur prépare en conformité avec l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

(3) Au présent article, « employeur » désigne toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

50. La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 54, de ce qui suit :

54.1(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« employeur » Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

« groupes désignés » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

La modification apportée à l'article 40.1 de la LCDP a eu pour effet de mettre fin à la pratique selon laquelle les plaintes liées à l'article 10 (alléguant qu'un groupe de personnes fait l'objet de discrimination) étaient fondées uniquement sur les données statistiques. Il est encore possible de déposer des plaintes en application de l'article 10 de la LCDP. Cependant, il faut alors indiquer la pratique discriminatoire précise qui est en cause. Les données statistiques peuvent être utilisées comme preuve qu'une pratique donnée est discriminatoire; une plainte ne peut se fonder uniquement sur ces données.

(2) Le tribunal qui juge fondée une plainte contre un employeur ne peut lui ordonner, malgré le sous-alinéa 53(2)*a*)(i), d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif ou des objectifs et calendriers à cet effet.

(3) Il est entendu que le paragraphe (2) n'a pas pour effet de restreindre le pouvoir conféré au tribunal par l'alinéa 53(2)*a*) d'ordonner à un employeur de mettre fin à un acte discriminatoire ou d'y remédier de toute autre manière.

Loi sur la gestion des finances publiques

51. (1) Le paragraphe 11(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* est modifié par adjonction, après l'alinéa *h*), de ce qui suit :

Un lien est établi ici entre les pouvoirs du Conseil du Trésor en matière de gestion des ressources humaines conférés par la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses responsabilités dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(h.1) sous réserve de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fixer des orientations et établir des programmes destinés à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique;

(2) Les paragraphes 11(2.1) à (3) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

Il s'agit ici de préciser que le mandat du Conseil du Trésor ne doit pas entrer en conflit avec le mandat de la Commission de la fonction publique aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

(3) Le Conseil du Trésor ne peut exercer ses pouvoirs et fonctions à l'égard des questions visées au paragraphe (2) et dans une autre loi lorsque celle-ci régit la matière expressément et non par simple attribution de pouvoirs et fonctions à une autorité ou à une personne déterminée; il ne peut non plus exercer des pouvoirs ou fonctions expressément conférés à la Commission de la fonction publique sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ni mettre en œuvre des méthodes de sélection du personnel dont l'application relève, sous le régime de cette loi, de la Commission.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

52. Le paragraphe 5.1(5) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* est remplacé par ce qui suit :

(5) Au présent article, « programme d'équité en matière d'emploi » s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit concernant l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

53. Le paragraphe 47(1) de la même loi est modifié par adjonction, après l'alinéa *c*), de ce qui suit :

d) faisant état de l'activité de la Commission au cours de cette année en matière de mise en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi, notamment ses activités au titre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les exigences en ce qui concerne le rapport annuel visent précisément les activités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

ABROGATION

54. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R., ch. 23 (2e suppl.), est abrogée.

ENTRÉE EN VIGUEUR

55. La présente loi ou telle de ses dispositions entre en vigueur à la date ou aux dates fixées par décret.

*[Note : Loi en vigueur le 24 octobre 1996, *voir* TR/96-93.]

DISPOSITIONS CONNEXES

– 1998, ch. 9, art. 33 :

33. (1) Pour l'application du présent article, « entrée en vigueur » s'entend de l'entrée en vigueur de celui-ci.

(2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (5), le mandat des membres du Comité du tribunal des droits de la personne prend fin à la date d'entrée en vigueur.

(3) Les membres du tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de la plainte qu'ils sont chargés d'examiner.

(4) Les membres du tribunal d'appel constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'appel dont ils sont saisis.

(5) Les membres du tribunal constitué en vertu de l'article 28 ou 39 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'affaire dont ils ont été saisis en vertu de cette loi.

(6) Dans l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), les membres agissent sous l'autorité du président du Tribunal canadien des droits de la personne.

(7) Les membres reçoivent pour l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), la rémunération fixée par le gouverneur en conseil, sauf s'ils sont nommés membres à temps plein du tribunal.

(8) Les membres ont droit aux frais de déplacement et de subsistance entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi, sous réserve des montants maximaux que les instructions du Conseil du Trésor fixent en semblable matière pour les fonctionnaires du gouvernement du Canada.

Annexe F : Faits saillants

Femmes

En 1996, les femmes représentaient environ 51 % de l'ensemble de la population canadienne. Leur représentation dans la population apte au travail du Canada s'est accrue légèrement entre 1991 et 1996, passant de 45,9 % à 46,4 %.

Autochtones

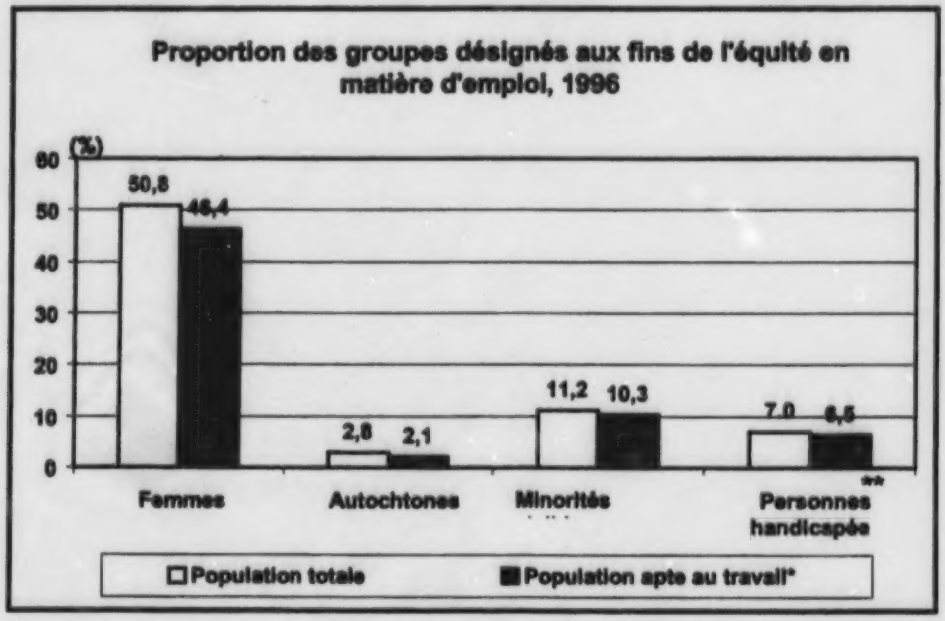
Selon le recensement de 1996, les Autochtones représentaient 2,8 % de la population canadienne et 2,1 % de la population apte au travail.

Minorités visibles

En 1996, les minorités visibles représentaient 11,2 % de la population canadienne et 10,3 % de la population apte au travail.

Personnes handicapées

En 1996, il n'a pas été possible d'obtenir des fonds pour la réalisation d'une enquête postcensitaire sur les personnes handicapées. Par conséquent, l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) demeure la source la plus récente et la plus complète de données sur ce groupe désigné. En 1991, les personnes handicapées, âgées de 15 à 64 ans, telles qu'elles sont définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, représentaient 7,0 % de la population canadienne et 6,5 % de la population apte au travail.



* La population apte au travail dans le cas des femmes, des minorités visibles et des Autochtones comprend les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé à un moment donné en 1995 ou 1996. Pour ce qui est des personnes handicapées, la population apte au travail comprend les personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé à un moment donné entre 1986 et 1991.

** Réfère à l'information basée sur l'ESLA de 1991 sur les personnes handicapées (limitées au travail/perception).

Faits saillants pour les femmes

Population ...

- Selon le recensement de 1996, les femmes étaient environ 14,5 millions au Canada, ou 51 % de la population totale.
- La répartition des femmes et des hommes est la même dans le pays. Les quatre provinces dans lesquelles la concentration de femmes est la plus importante sont : Ontario (37 %), Québec (25 %), Colombie-Britannique (13 %) et Alberta (9 %).
- La majorité des femmes sont agées entre 25 et 44 ans (33 %). Par contre, la plus faible concentration des femmes se situe dans le groupe des 15-24 ans et des 65 ans et plus (13 % dans les deux cas, ce qui est comparable aux hommes).
- La proportion de femmes détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était légèrement inférieure à la proportion correspondante chez les hommes (12 % contre 14 %).

Population apte au travail ...

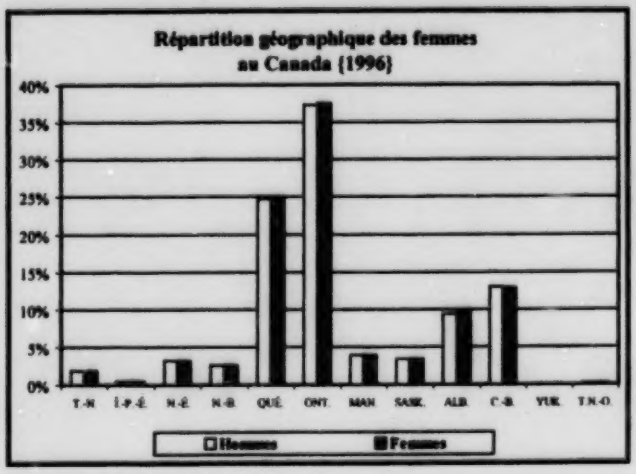
- Les femmes membres de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient d'environ 7,2 millions, soit 46 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à environ 15,5 millions.
- La répartition des travailleurs et travailleuses selon les catégories professionnelles montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes chez les professionnels (16 % contre 12 %). Par contre, elles sont relativement moins présentes que les hommes chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres administrateurs (6 % comparativement à 11 %).

Population totale et population apte au travail - Femmes
Recensement du Canada de 1996

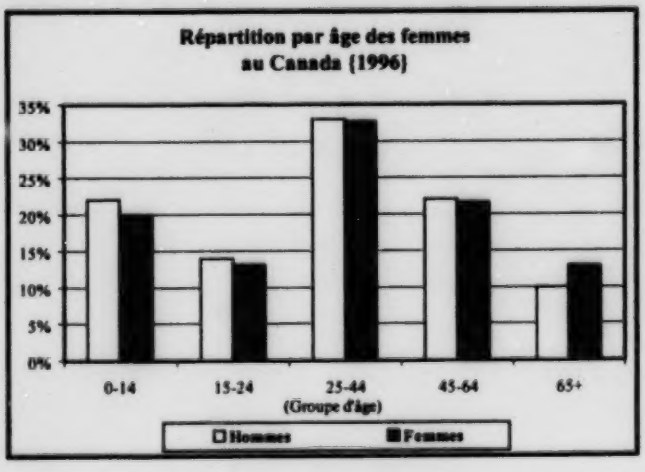
Liste des variables	Population totale		
	Total	Hommes	Femmes
Population ...			
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 920	11 022 450	11 606 465
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %
Population apte au travail...			
Population apte au travail	15 547 115	8 332 190	7 214 925
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %

Les femmes au Canada

Population ...



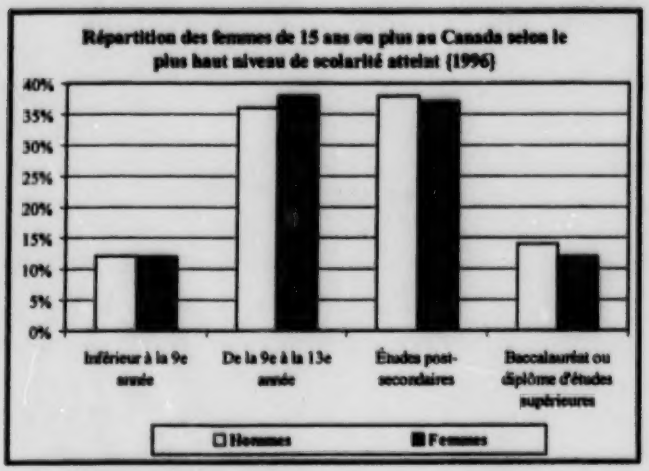
En 1996, les femmes étaient environ 14,5 millions au Canada, ou 51 % de la population totale. La majorité vivaient en Ontario (37 %), au Québec (25 %), en Colombie-Britannique (13 %) et en Alberta (9 %). Près de 40 % des femmes vivaient dans les cinq régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary et Edmonton. Par ailleurs, elles étaient plus de 60 % (même proportion pour les hommes) à être domiciliées dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où la concentration des femmes étaient proportionnellement le moins nombreuses sont l'Île-du-Prince-Édouard et les deux Territoires.



La répartition par âge des femmes est semblable à celle des hommes, le groupe des 25-44 ans étant le plus nombreux dans les deux cas. Environ 80 % des femmes étaient âgées de 15 ans ou plus, ce qui est comparable aux hommes. Enfin, 13 % des femmes avaient plus de 65 ans, comparativement à 10 % chez les hommes.

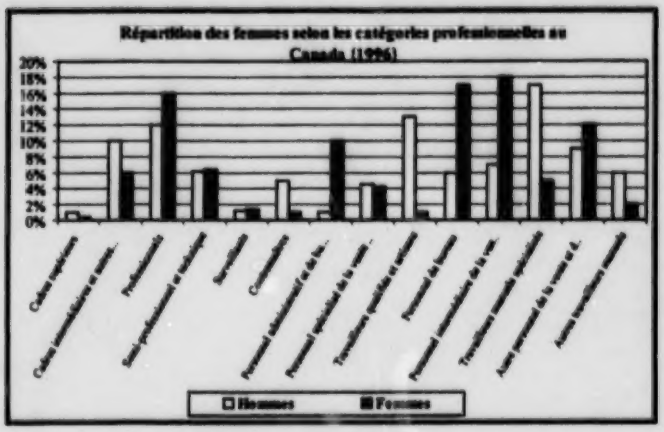
Scolarité ...

Les femmes et les hommes ont des profils de scolarité semblables. La représentation des femmes était presque toujours égale à celle des hommes pour chaque catégorie sauf le baccalauréat ou diplôme d'études supérieures, où les proportions étaient 12 % et 14 % respectivement.



Population apte au travail ...

Les femmes membres de la population apte au travail étaient d'environ 7,2 millions, soit 46 % de la population apte au travail totale du Canada. Plus de 70 % des femmes étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : personnel intermédiaire de la vente et des services, personnel de bureau, professionnels, autre personnel de la vente et des services et personnel administratif et de bureau principal. Même si les femmes étaient plus fortement représentées que les hommes chez les professionnels (16 % contre 12 %), leur proportion n'était que de 6 % chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, comparativement à 11 % pour les hommes.



Faits saillants pour les Autochtones

Population ...

- Au recensement de 1996, les Autochtones étaient environ 0,8 million, ou 3 % de la population totale. Les trois sous-groupes d'Autochtones étaient les Indiens d'Amérique du Nord (66 %), les Métis (26 %) et les Inuit (5 %); le reste des répondants (3 %) formait un quatrième sous-groupe à identités multiples.

- Plus de 80 % des Autochtones étaient concentrés dans cinq provinces : Ontario (18 %), Colombie-Britannique (17 %), Manitoba (16 %), Alberta (15 %) et Saskatchewan (14 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 66 % de la population totale.

- Le groupe d'âge de moins de 15 ans est le plus important chez les Autochtones (35 %), alors que dans la population en général la proportion de ce groupe d'âge est de 21 %. Par contre, les 65 ans et plus forment le groupe qui est le moins nombreux chez les Autochtones (4 % contre 11 % pour la population totale).

- La proportion d'Autochtones détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était inférieure à celle observée dans l'ensemble de la population (3 % contre 13 %). Par ailleurs, 62 % des Autochtones avaient une 13^{e} année de scolarité ou moins comparativement à 49 % pour la population totale.

Population apte au travail ...

- Les Autochtones membres de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient environ 0,3 million environ, soit 2 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à 15,5 millions.

- Les Autochtones étaient le plus fortement représentés dans les catégories professionnelles suivantes : travailleurs manuels spécialisés, personnel intermédiaire de la vente et des services, et autre personnel de la vente et des services.

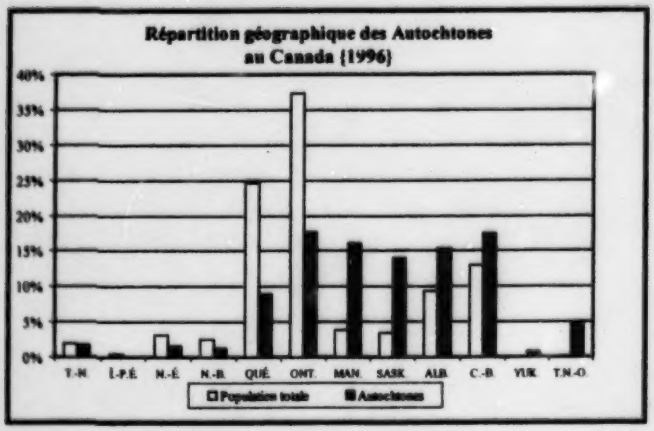
Population totale et population apte au travail - Autochtones
Recensement du Canada de 1996

Liste des variables	Population totale			Autochtones		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245	799 010	390 870	408 135
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %	2,8 %	1,4 %	1,4 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 925	11 022 455	11 606 470	518 590	247 385	271 205
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %	2,3 %	1,1 %	1,2 %
Population apte au travail ...						
Population apte au travail	5 547 115	8 332 190	7 214 925	321 740	170 215	151 525
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %	2,1 %	1,1 %	1,0 %

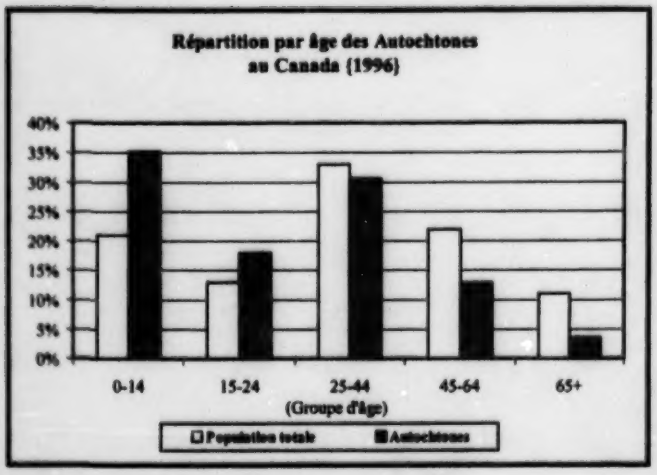
Les Autochtones au Canada

Dans les recensements antérieurs, on recueillait de l'information sur l'origine culturelle ou ethnique (p. ex., Français, Anglais, Allemand, Métis, Inuit, etc.), tandis qu'en 1996 on a posé une question directe pour identifier les Autochtones (voir la section Précisions techniques pour plus de détails) pour identifier si la personne recensée était Inuit, Métis, Indien d'Amérique du Nord. Notons que les deux approches visent à mesurer des populations différentes et que, par conséquent, il n'est pas recommandé de tenter d'établir des comparaisons. La question pertinente du recensement de 1996 reflète mieux la définition des Autochtones telle qu'on la trouve dans la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Population ...



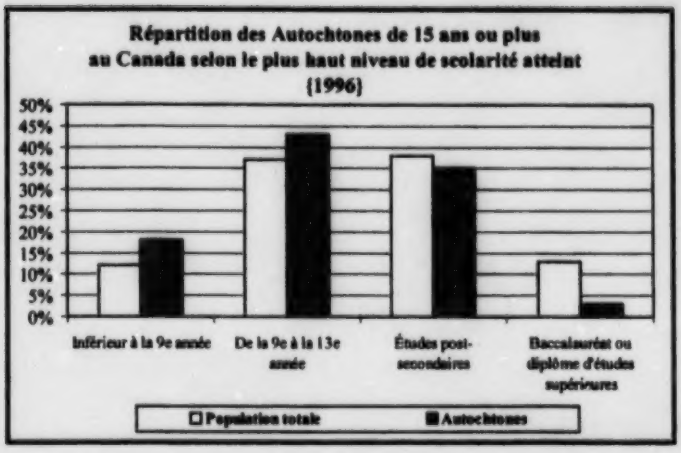
En 1996, les Autochtones étaient environ 0,8 million, ou 3 % de la population totale. Ils étaient concentrés en Ontario (18 %), en Colombie-Britannique (17 %), au Manitoba (16 %), en Alberta (15 %) et en Saskatchewan (14 %). On retrouvait le plus grand nombre d'Autochtones dans trois régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Un tiers des Autochtones au Canada (30 %) vivaient dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les Autochtones étaient le moins nombreux sont l'Île-du-Prince-Édouard, le Territoire du Yukon et le Nouveau-Brunswick.



Les Autochtones sont une population plus jeune que la population canadienne en général (35 % des Autochtones ont moins de 15 ans, contre 21 % de la population canadienne). Plus de 80 % des Autochtones avaient moins de 45 ans, contre environ 60 % de la population canadienne. Enfin, seulement 4 % des Autochtones avaient plus de 65 ans, comparativement à 11 % pour la population canadienne en général.

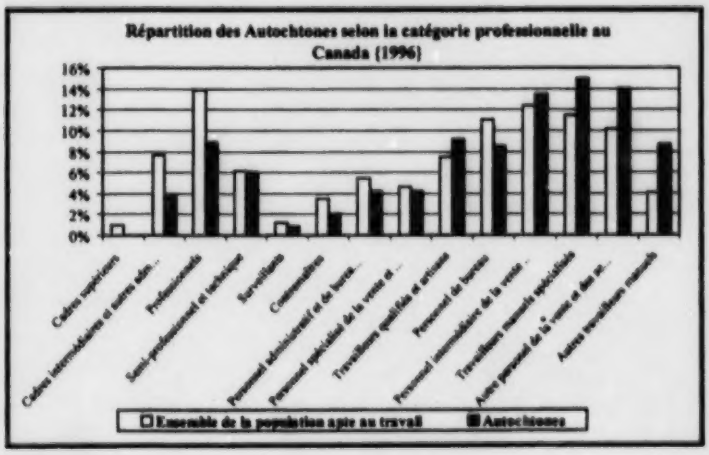
Scolarité ...

On trouve moins de personnes ayant un niveau de scolarité élevé chez les Autochtones que chez la population canadienne en général. Seulement 3 % des Autochtones détenaient un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, comparativement à 13 % chez la population canadienne en général. Par ailleurs, 62 % des Autochtones avaient une 13e année de scolarité ou moins, contre 49 % de la population totale. Cependant, il y a peu de différence entre les Autochtones et la population totale en général pour ce qui a trait à la proportion de personnes ayant fait des études post-secondaires (écart de 3 points de pourcentage).



Population apte au travail ...

Les Autochtones membres de la population apte au travail étaient environ 0,3 million, soit l'équivalent de 2 % de la population apte au travail totale du Canada. Plus de 40 % des Autochtones étaient regroupés dans trois des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services et personnel intermédiaire de la vente et des services. La catégorie cadres intermédiaires et autres administrateurs réunissait 4 % des Autochtones, contre 8 % de l'ensemble des travailleurs canadiens. Enfin, la catégorie des professionnels regroupait 9 % des Autochtones, contre 14 % de l'ensemble de la population apte au travail.



Faits saillants pour les minorités visibles

Population ...

- Selon le recensement de 1996, les minorités visibles étaient environ 3,2 millions, ou 11 % de la population totale. Les trois principaux groupes de minorités visibles étaient les Chinois (27 %), les Asiatiques du sud (21 %) et les Noirs (18 %); les recensés qui avaient donné plus d'une réponse à cet égard formaient un groupe additionnel (2 %).

- Plus de 95 % des minorités visibles étaient concentrés dans quatre provinces : Ontario (53 %), Colombie-Britannique (21 %), Québec (14 %) et Alberta (8 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 84 % de la population totale.

- Le groupe d'âge des 25 à 44 ans est le plus important chez les minorités visibles (35 %), alors que dans la population totale la proportion de ce groupe d'âge est de 33 %. Par contre, les 65 ans et plus forment le groupe qui est le moins nombreux chez les minorités visibles (6 % contre 11 % pour la population en général).

- La proportion de minorités visibles détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était supérieure à celle observée dans l'ensemble de la population (19 % contre 13 %).

Population apte au travail ...

- Les membres de minorités visibles faisant partie de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient environ 1,6 million, soit 10 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à 15,5 millions.

- Les minorités visibles étaient plus représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles de niveau subalterne (56 % contre 48 %).

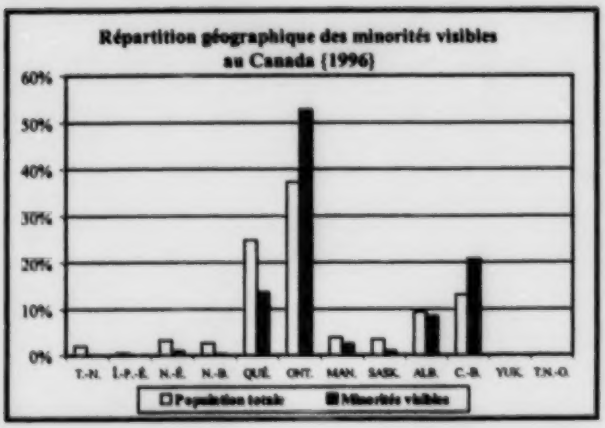
Population totale et population apte au travail – Minorités visibles
Recensement du Canada de 1996

Liste des variables	Population totale			Minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245	3 197 480	1 565 550	1 631 925
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %	11,2 %	5,5 %	5,7 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 920	11 022 450	11 606 465	2 419 140	1 166 790	1 252 345
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %	10,7 %	5,2 %	5,5 %
Population apte au travail ...						
Population apte au travail	15 547 115	8 332 190	7 214 925	1 593 635	843 770	749 865
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %	10,3 %	5,4 %	4,8 %

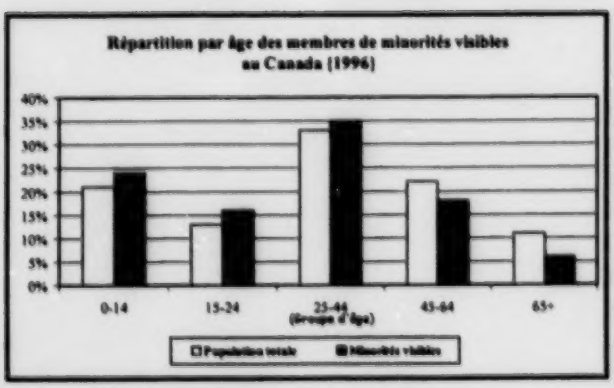
Les minorités visibles au Canada

Dans les recensements antérieurs, on recueillait de l'information sur l'origine culturelle ou ethnique (p. ex., Français, Anglais, Allemand, Chinois, Noir, etc.), tandis qu'en 1996 on a posé une question plus directe pour identifier les minorités visibles. On a cherché à savoir si la personne recensée était blanche, chinoise, noire, asiatique de l'ouest, arabe, etc. (voir la section Définitions des groupes désignés pour la liste détaillée des groupes des minorités visibles). Étant donné le changement de question, il n'est pas recommandé de tenter d'établir des comparaisons entre les données du recensement de 1996 sur les minorités visibles et celles des recensements antérieurs.

Population ...



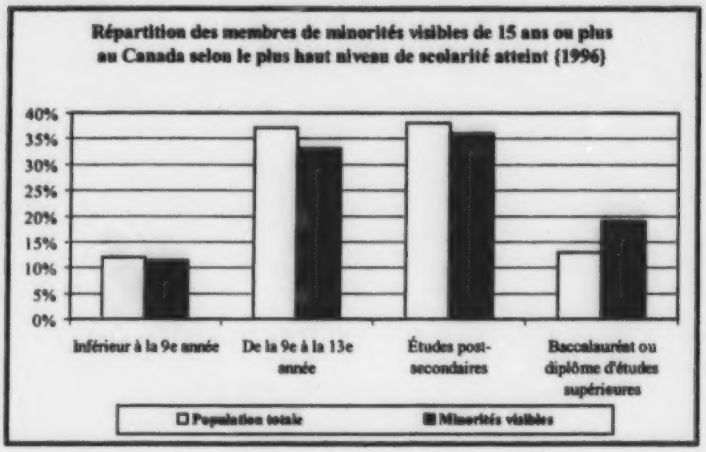
En 1996, les minorités visibles étaient environ 3,2 millions, ou 11 % de la population totale. Elles étaient concentrées en Ontario (53 %), en Colombie-Britannique (21 %), au Québec (14 %) et en Alberta (8 %). On retrouvait le plus grand nombre de membres de minorités visibles dans cinq régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Toronto, Vancouver, Montréal, Calgary et Edmonton. Plus de 90 % des minorités visibles – comparativement à 62 % pour l'ensemble de la population – vivaient dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les minorités visibles étaient les moins nombreuses sont les deux Territoires, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick.



La répartition par âge des minorités visibles est semblable à celle de l'ensemble de la population canadienne, le groupe des 25-44 ans étant le plus nombreux dans les deux cas. Plus de 75 % des minorités visibles avaient 15 ans ou plus, comparativement à près de 80 % pour l'ensemble de la population. Seulement 6 % des minorités visibles avaient plus de 65 ans, comparativement à 11 % pour la population canadienne.

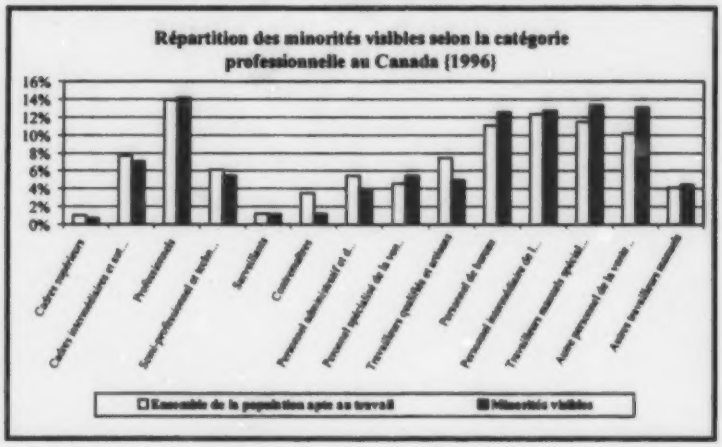
Scolarité ...

Bien que les minorités visibles soient un peu plus représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles de niveau subalterne, ils étaient 19 % à détenir un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, contre seulement 13 % chez la population totale. Les minorités visibles étaient donc plus nombreuses que l'ensemble de la population totale a être diplômés d'université, tandis qu'elles étaient un peu moins représentées que l'ensemble de la population totale dans les trois autres groupes.



Population apte au travail ...

Les minorités visibles faisant partie de la population apte au travail étaient environ 1,6 million, soit 10 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada. En tout, 65 % des minorités visibles étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : professionnels, travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services, personnel de bureau et personnel intermédiaire de la vente et des services.



Faits saillants pour les personnes handicapées

Population ...

- En 1991, on dénombrait environ 1,3 million de personnes handicapées limitées au travail/perception (LAT/P) dont l'âge variait entre 15 et 64 ans, soit 7 % de la population totale de ce groupe d'âge.

- Environ 82 % des personnes handicapées étaient concentrées dans quatre provinces suivantes : Ontario (39 %), Québec (17 %), Colombie-Britannique (14 %) et Alberta (11 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 84 % de la population totale.

- Les personnes handicapées étaient plus âgées que l'ensemble de la population. En 1991, par exemple, 45 % des personnes atteintes d'une incapacité appartenaient au groupe des 45-64 ans, contre seulement 29 % pour la population en général. Seulement 10 % des personnes handicapées se trouvaient dans le groupe des 15-24 ans, comparativement à 21 % pour l'ensemble de la population.

- Vingt pour cent des personnes handicapées (LAT/P) versus 10 % de l'ensemble de la population avaient un niveau de scolarité inférieur à la 9^{e} année. À l'inverse, seulement 7 % des personnes handicapées (LAT/P) détenaient un diplôme d'études universitaires, contre 14 % pour l'ensemble de la population.

Population apte au travail ...

- Les personnes handicapées faisant partie de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 à 64 ans ayant travaillé à un moment quelconque entre 1986 et 1991) étaient environ 1,0 million, soit l'équivalent de 6,5 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada, qui s'élevait à environ 15,1 millions.

- Les personnes handicapées étaient plus fortement représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles peu spécialisées (53 % contre 48 %).

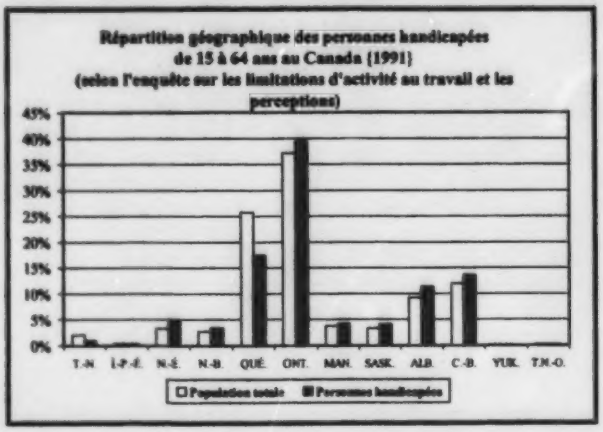
Population totale et population apte au travail – Personnes handicapées (limitées au travail/perception)
Recensement du Canada de 1991

Liste des variables	Population totale			Personnes handicapées		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	26 994 045	13 337 675	13 656 370	n/a	n/a	n/a
Proportion de la population	100,0 %	49,4 %	50,6 %	n/a	n/a	n/a
Population de 15 à 64 ans	18 372 415	9 162 295	9 210 120	1 285 220	634 445	650 775
Proportion de la population	100,0 %	49,9 %	50,1 %	7,0 %	3,5 %	3,5 %
Population apte au travail ...						
Population apte au travail de 15 à 64 ans	15 113 495	8 140 845	6 972 650	997 870	524 525	453 340
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,9 %	46,1 %	6,5 %	3,5 %	3,0 %

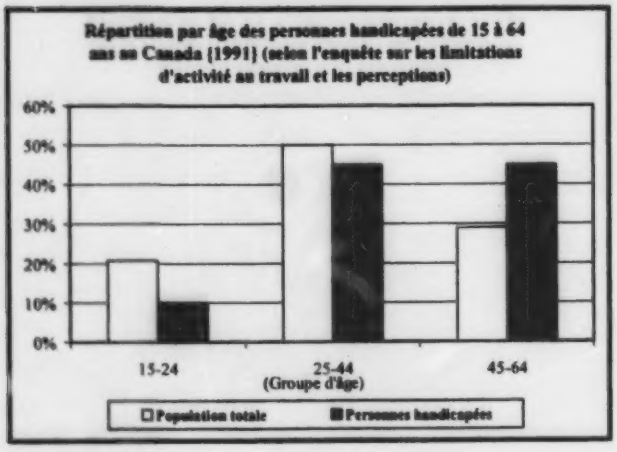
Les personnes handicapées (limitées au travail/perception – LAT/P)

La majorité des personnes handicapées (LAT/P) était atteinte d'une incapacité relative à la mobilité (dans 58 % des cas) ou d'une incapacité relative à l'agilité (dans 55 % des cas).

Population ...



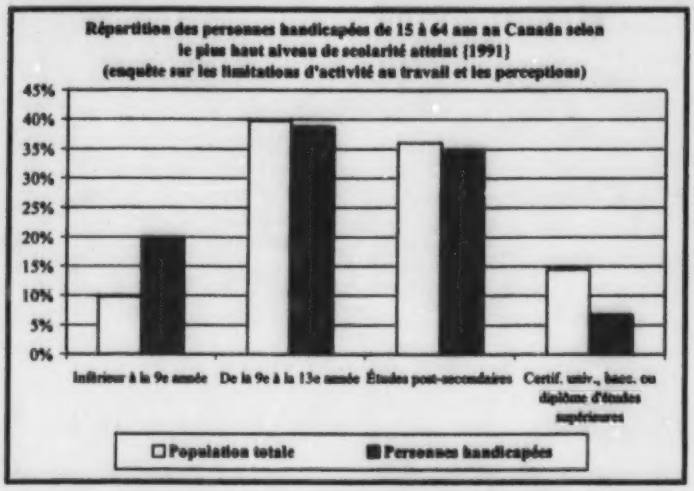
En 1991, les personnes handicapées de 15 à 64 ans étaient au nombre de 1,3 million environ, ou 7 % de la population totale. Comme pour l'ensemble de la population, elles étaient concentrées en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta. Au total, 29 % des personnes handicapées vivaient soit à Toronto, à Montréal, à Vancouver ou à Edmonton, c'est-à-dire dans quatre des huit régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi; la proportion correspondante pour l'ensemble de la population était 36 %. La moitié des personnes handicapées – comparativement à 54 % pour l'ensemble de la population – vivaient dans l'une ou l'autre des 17 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les personnes handicapées étaient le moins nombreuses sont les deux Territoires, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.



Les données du recensement de 1991 indiquent que les personnes handicapées sont beaucoup plus âgées que l'ensemble de la population. Près de la moitié (45 %) de ces personnes ont entre 45 et 64 ans, et seulement 10 % ont entre 15 et 24 ans, comparativement à 21 % pour la population canadienne.

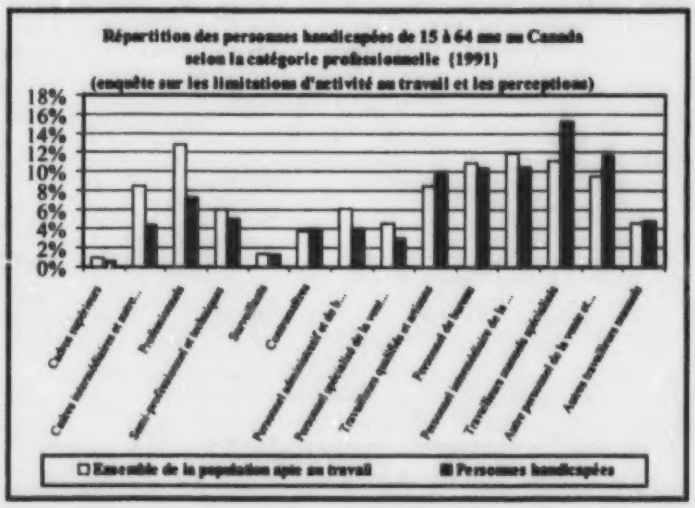
Scolarité ...

Environ 7 % des personnes handicapées détenaient un grade universitaire, comparativement à 14 % pour l'ensemble de la population canadienne. À l'inverse, 20 % des personnes atteintes d'incapacité avaient un niveau de scolarité inférieur à la 9e année, contre seulement 10 % pour l'ensemble de la population. Enfin, les personnes handicapées et la population en général étaient représentées à peu près également dans les deux autres groupes (de la 9e à la 13e année, études post-secondaires).



Population apte au travail ...

Les personnes handicapées membres de la population apte au travail étaient environ 1,0 million, soit 6,5 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada. En tout, 58 % des personnes handicapées étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services, personnel intermédiaire de la vente et des services, personnel de bureau, et travailleurs qualifiés et artisans. Point digne de mention : la forte sous-représentation des personnes handicapées chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs et chez les professionnels et leur surreprésentation parmi les travailleurs manuels spécialisés.



Annexe G

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA : LES FEMMES ET LES GROUPES MINORITAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Kamal Dib
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

L'équité en matière d'emploi est l'un des fondements des politiques sociales canadiennes concernant l'égalité des sexes et l'équité en milieu de travail qui visent quatre groupes particuliers : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. En 1984, une commission royale a considéré que ces groupes se heurtaient à des obstacles sur le marché du travail et devaient faire l'objet de mesures spéciales destinées à rectifier les désavantages qu'ils subissaient.

Le présent document illustre les progrès qu'ont accomplis les femmes et les trois groupes minoritaires sur le marché du travail durant les 100 dernières années, jusqu'à la création de l'actuel Programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada.

Le Canada s'occupe depuis longtemps des questions relatives au milieu de travail, et le gouvernement fédéral célèbre actuellement le centenaire du Travail. La législation du travail a évolué en réponse à la dynamique du marché du travail, y compris l'arrivée d'un grand nombre de femmes, l'augmentation du nombre des immigrants membres des minorités visibles depuis 1960, et la nécessité de traiter des droits des travailleurs et des obstacles auxquels se heurtent les femmes et les trois groupes minoritaires pour ce qui est d'obtenir des possibilités d'emploi.

1. Équité en milieu de travail

L'équité en matière d'emploi est intimement liée aux questions relatives au travail. Il est indiqué dans l'introduction de la Déclaration de 1944 de l'Organisation internationale du travail (OIT) que l'égalité des chances pour l'ensemble des citoyens de tous les pays constitue une priorité :

a) *Tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des* ***chances égales***[1]*;*

La déclaration de l'OIT confirme en outre la nécessité d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les individus sur le marché du travail :

b) *l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun;*

La Déclaration insiste également sur la nécessité de faire disparaître les obstacles auxquels se heurtent les individus *avant* même d'entrer sur le marché du travail :

c) *la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.*

Dès la fin du 19e siècle, le Canada avait établi des lois pour protéger les femmes contre les longues heures de travail et les conditions de travail dangereuses et exploitantes. En 1900, des politiques en matière de justes salaires ont commencé à voir le jour, tout comme des dispositions en matière d'indemnisation des travailleurs et des garanties du

[1] *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail*, partie II, « La Déclaration de Philadelphie », 1944. Site Web de l'OIT à http://ilo.org.

droit de former un syndicat[2]. En 1900, un organisme fédéral des affaires du travail a été constitué, et dans tout le pays des politiques en matière de justes salaires ont commencé à apparaître. Le Parlement a créé un organisme fédéral pour s'occuper des affaires du travail en 1909, dans le cadre de la *Loi sur le ministère du Travail*.

Dans la première moitié du 20e siècle, les questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe, la race et l'âge ne faisaient pas encore partie du programme national. En raison de valeurs sociales et de lois explicites, les femmes et les autres groupes minoritaires, dont les personnes handicapées, n'avaient pas accès à toutes les possibilités d'emploi ou étaient confinés à certains emplois faiblement rémunérés. À cette époque, la législation du travail était favorable aux hommes blancs physiquement aptes.

C'est au début du siècle que l'on a reconnu le besoin d'adopter des dispositions législatives plus précises en matière de travail en réponse à l'augmentation de la population et au nombre croissant de travailleurs en milieu industriel. Entre 1901 et 1931, la population du Canada a doublé, passant de 5,4 millions d'habitants en 1901 à 10,4 millions en 1931[3]. Ce n'est pas avant les années 50 que des lois ont été établies pour interdire aux employeurs et aux syndicats d'exercer de la discrimination contre les employés du fait de leur race, de leur couleur, de leur religion ou de leur origine nationale. C'est aussi dans les années 50 que l'on a adopté des dispositions législatives en matière d'équité salariale, interdisant aux employeurs de verser aux femmes une rémunération inférieure à celle que touchaient les hommes effectuant des tâches identiques dans le même établissement. Parallèlement, on a mieux compris les répercussions néfastes de la discrimination en milieu de travail.

Dans les milieux de travail du Canada, la discrimination à l'endroit des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées était flagrante. Les femmes ne jouissaient d'aucun droit pour ce qui était de tenir compte de leurs responsabilités familiales, et les employeurs, au moment de prendre des décisions en matière d'embauche, se fondaient sur des préférences raciales plutôt que sur les compétences, ainsi que sur des préjugés discriminatoires plutôt que sur le mérite. cette situation a duré pendant deux générations, soit dans les années 70 et 80, avant que les gouvernements adoptent des lois antidiscriminatoires efficaces pour protéger les droits et la dignité des femmes et des minorités.

2. Équité en matière d'emploi

En 1970, la *Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi* et la *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes* ont été intégrées en un *Code canadien du travail*. Complétait ces dispositions le paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui interdisait de faire preuve de discrimination dans l'établissement des normes de mérite liées aux activités de recrutement et de promotion dans la fonction publique fédérale. En octobre 1971, le Canada a adopté une politique de multiculturalisme qui favorise le respect et la préservation de la diversité culturelle dans un contexte bilingue (anglais et français).

En juillet 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée. Cette dernière prescrit qu'il est discriminatoire de refuser d'embaucher ou de continuer d'embaucher une personne, ou, dans le cadre d'un emploi, de défavoriser un employé, pour un motif de distinction illicite.

En 1978, le gouvernement fédéral a lancé un programme volontaire d'égalité des chances axé sur l'industrie privée, programme qui, en 1979, a été étendu aux entreprises faisant affaire avec l'État et les sociétés d'État. Entre 1980 et 1983, un programme d'égalité des chances a été établi dans tous les ministères de la fonction publique fédérale. En 1982, le gouvernement fédéral a adopté la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui accorde à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes un droit constitutionnel à l'égalité en matière d'emploi.

Dans l'intervalle, une commission royale a été mise sur pied en 1983 pour étudier la question de l'égalité d'accès à l'emploi. En novembre 1984, cette commission, présidée par la juge Rosalie Abella, déposait un rapport intitulé *Égalité en matière d'emploi*.

---

[2] En 1872, en vertu de *Trades Union Act* et de la Loi modifiant le droit pénal, les syndicats ne sont plus passibles de peine pour complot criminel. The System of Industrial Relations in Canada, Figure 6, 1993.

[3] Condition féminine Canada, Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique, octobre 2000, p. 10.

Selon ce document, l'équité en matière d'emploi est une stratégie destinée à faire disparaître les effets présents et résiduels de la discrimination et à procurer aux personnes arbitrairement exclues un accès équitable aux possibilités d'emploi.

En 1986, le gouvernement fédéral a donné suite au rapport de la juge Abella en adoptant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application, qui visaient les entreprises assujetties à la législation fédérale comptant 100 employés ou plus. Ces employeurs étaient principalement actifs dans le secteur bancaire, le secteur des transports et le secteur des communications. Un Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi a également été introduit à l'intention des entreprises faisant des affaires avec le gouvernement fédéral. Ce programme était destiné aux entreprises comptant 100 employés ou plus qui soumettaient des offres de marché de services ou de biens d'une valeur de 200 000 $ ou plus. Ces employeurs étaient obligés de certifier qu'ils s'engageaient à mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi pour être inclus dans la liste des fournisseurs; il s'agissait aussi d'une condition préalable à l'obtention de leur marché.

2.1 Stratégie d'équité en matière d'emploi au Canada

En vertu de la *Loi* de 1986, les employeurs du secteur privé assujettis à la législation fédérale qui comptaient 100 employés ou plus étaient tenus de créer et de mettre en œuvre des plans et des programmes d'équité qui déterminaient et éliminaient les obstacles à l'emploi auxquels se heurtaient quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 ne visait pas la fonction publique fédérale et ne comportait pas de mécanismes d'application. C'est la raison pour laquelle, en 1991, un comité de la Chambre des communes a eu pour mandat d'examiner cette loi. Le comité a entendu tous les principaux intervenants et les entités s'intéressant de manière spéciale aux questions d'équité. À la suite de cet examen, le comité a publié un rapport intitulé *Une question d'équité*, qui contenait une série de recommandations destinées à améliorer l'efficacité de la *Loi*. Le comité a recommandé l'inclusion de la fonction publique fédérale dans le cadre d'application de la *Loi*, l'élaboration de lignes directrices visant à aider les employeurs à mettre en application la *Loi*, de même que l'octroi à la Commission canadienne des droits de la personne des pouvoirs nécessaires pour appliquer la *Loi* et pour contrôler le respect de la *Loi*.

Entre-temps et en prévision de changements législatifs, la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, adoptée en 1992, a transformé les pratiques volontaires d'équité en matière d'emploi de la fonction publique en des exigences obligatoires en vertu de la *Loi sur l'administration financière* (article 7) et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

2.2 Vue d'ensemble de la *Loi* de 1995

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a obtenu la sanction royale le 15 décembre 1995. La *Loi* et son règlement d'application sont par la suite entrés en vigueur le 24 octobre 1996, créant ainsi, pour l'équité en matière d'emploi, un nouveau cadre législatif qui régit les employeurs du secteur privé et du secteur public qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Ces employeurs ont été chargés de se conformer à toutes les exigences de la nouvelle *Loi* avant le mois d'octobre 1997, soit un an après son entrée en vigueur.

La nouvelle *Loi* étend sa portée à la fonction publique fédérale, charge la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à des vérifications de la conformité dans les lieux de travail; et prévoit que la *Loi* soit appliquée de manière définitive, le cas échéant, par un tribunal de l'équité en matière d'emploi habilité à entendre les différends et à rendre des ordonnances. La *Loi* garantit aussi que les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux sont soumis à des exigences équivalant à celles que prévoit la *Loi* au chapitre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. La *Loi* prévoit aussi qu'aux cinq ans, elle doit faire l'objet d'un examen parlementaire obligatoire.

L'objectif de la *Loi* est demeuré le même de 1986 à 1995 :

> ... réaliser l'équité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

La nouvelle *Loi* obligeait chaque employeur à :

a) mener un sondage auprès de son effectif,
b) entreprendre une analyse de son effectif,
c) procéder à un examen de ses politiques et de ses pratiques en matière de ressources humaines,
d) dresser un plan d'équité en matière d'emploi, et rendre compte chaque année de la situation au gouvernement.

La nouvelle *Loi* de 1995 a été conçue pour régler les faiblesses de longue date de la *Loi* de 1986, dont les principales lacunes étaient les suivantes :

- elle ne visait qu'une faible partie de la population active du Canada;
- on avait le sentiment que le gouvernement imposait la *Loi* à certains employeurs, mais non à lui-même;
- il n'existait pas de mécanismes d'exécution pour ceux qui ne se conformaient pas à la *Loi*;
- il n'y avait pas d'indication claire de l'organisme chargé de mettre en œuvre, de contrôler et de faire appliquer la *Loi*.

Au vu de ces faiblesses, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été affermie comme suit :

- sa portée a été élargie de manière à englober la fonction publique fédérale;
- la *Loi* a accordé à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de procéder sur place à des vérifications auprès des employeurs et d'obtenir la conformité requise;
- la *Loi* a fait en sorte que les exigences du Programme de contrats fédéraux, relativement à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, soient équivalentes à celles auxquelles étaient soumis les employeurs en vertu de la *Loi*.

L'accueil des entreprises et des syndicats a été positif. Les organismes patronaux ont considéré l'équité en matière d'emploi comme un outil de gestion des ressources humaines, qui aide à obtenir un effectif représentatif. Les entreprises sont d'accord pour dire que l'équité en matière d'emploi est une initiative sensée au point de vue des affaires et tournée vers l'avenir. Aux yeux des organismes syndicaux et des représentants des membres des groupes désignés, l'équité en matière d'emploi est un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité en milieu de travail en reconnaissant les différences et en tenant compte de ces dernières.

Cependant, des préoccupations ont été exprimées au sujet de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi :

- Les coûts que supportent les organisations – pour embaucher des spécialistes et mettre sur pied des systèmes (par exemple, pour s'acquitter de l'obligation en matière de présentation de rapports).
- Les objectifs numériques – quelques intervenants ont considéré l'établissement d'objectifs numériques comme des quotas, qui sont des chiffres arbitraires à atteindre, indépendamment des qualifications des candidats. Cependant, contrairement aux *Affirmative Action Programs* des États-Unis, au Canada l'équité en matière d'emploi vise à éliminer des obstacles, et se sert d'objectifs comme indicateurs de l'obtention d'un effectif représentatif.
- Principe du mérite – certains intervenants ont jugé que l'équité en matière d'emploi mettrait en péril le principe du mérite et permettrait d'embaucher des candidates et des candidats non qualifiés. Cependant, les personnes qualifiées font bel et bien face à des obstacles sur le marché du travail, et de nombreux Canadiens et Canadiennes se sont vus refuser des chances à cause d'obstacles de nature systémique; d'où la nécessité de prendre des mesures spéciales. L'équité en matière d'emploi exige aussi que l'on respecte le mérite, et seuls les candidates et les candidats qualifiés sont pris en compte.
- Consultations – même si les organismes syndicaux ont été consultés, d'autres mécanismes de collaboration s'imposent.
- Controverse – quelques intervenants s'inquiétaient de la nature controversée de la législation, et ont prévenu qu'il y aurait des contrecoups.

Pendant toute la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il y a plusieurs principes directeurs importants qui ont été conservés. Ces derniers sont les suivants :

Principes directeurs importants dans la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi***

ÉQUITÉ
Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles, devraient être en mesure d'entrer sur le marché du travail et d'y progresser en fonction de leurs aptitudes.

SOUPLESSE
Le meilleur moyen d'assurer l'observation de la *Loi* est la persuasion et l'éducation, et non la cœrcition. Il est demandé aux employeurs de faire des efforts raisonnables pour mettre en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi et que, si ce dernier est mis en œuvre, il constitue un progrès raisonnable à l'égard de la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Toute constatation de non-conformité implique un engagement négocié entre la Commission canadienne des droits de la personne et le représentant de l'employeur. La Commission canadienne des droits de la personne n'émet une instruction que si la négociation a échoué. L'une ou l'autre partie a le droit de demander que l'affaire soit soumise à un tribunal d'équité en matière d'emploi.

SOUTIEN
Développement des ressources humaines Canada fournit un soutien sur le plan des ressources, de l'information et des outils techniques afin d'aider les employeurs à comprendre leurs obligations et à les respecter. Cette initiative reconnaît aussi les efforts et les initiatives spéciales que prennent les employeurs pour atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi (primes au mérite).

Portée

- À l'heure actuelle, la *Loi* s'applique à environ 340 entreprises du secteur privé et sociétés d'État, qui emploient environ 600 000 personnes. Elle vise aussi la fonction publique fédérale, où travaillaient environ 178 000 personnes en 1999.
- Le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada à atteindre et à maintenir un effectif équitable et représentatif. Il oblige les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui obtiennent des marchés de biens ou de services d'une valeur de 200 000 $ ou plus, à mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi qui satisfait aux critères du programme. Environ 850 compagnies participent au Programme de contrats fédéraux, et elles emploient plus d'un million de personnes.
- L'effectif visé par la *Loi* et celui qui est visé par le Programme de contrats fédéraux représentent en tout 12 % du marché du travail canadien (la majeure partie du marché du travail canadien relève de la compétence des provinces).

2.3 Progrès réalisés depuis 1987

Entre 1987 et 1998, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a augmenté.

La représentation des femmes a augmenté, passant de 40,9 % en 1987 à 44,3 % en 1998, par rapport à leur taux de disponibilité au sein du marché du travail de 46,4 %. En 1998, la représentation des femmes était la plus élevée dans le secteur bancaire (72,5 %) et la plus faible dans le secteur des transports (23,6 %).

La représentation des Autochtones a aussi augmenté, passant de 0,7 % en 1987 à 1,3 % en 1998, par rapport à une disponibilité au sein du marché du travail de 2,1 %.

Les personnes handicapées ont connu une augmentation moins marquée de la représentation, qui est passée de 1,6 % en 1987 à 2,3 % en 1998, comparativement à une disponibilité au sein du marché du travail de 6,5 %.

Ce sont les membres des minorités visibles qui ont connu l'augmentation la plus rapide sur le plan de la représentation, comparativement aux autres groupes désignés. Leur représentation a augmenté, passant de 5,0 % en 1987 à 9,9 % en 1998, comparativement à une disponibilité au sein du marché du travail de 10,3 %. Ce taux a été le plus élevé dans le secteur bancaire (15,3 %) en 1998, et le plus bas dans le secteur des transports (5,7 %).

En outre, la représentation des quatre groupes a nettement augmenté dans toutes les régions du Canada entre 1987 et 1998. Plus particulièrement, la représentation des femmes a presque doublé au Yukon et au Nouveau-Brunswick, la représentation des Autochtones a augmenté de beaucoup dans l'Ouest et dans le Nord du Canada, tandis que ce sont les personnes handicapées qui ont connu l'augmentation la plus forte en Ontario et dans l'Ouest du Canada. Les minorités visibles ont affiché la représentation la plus élevée en Ontario et en Colombie-Britannique, où leur disponibilité au sein du marché du travail est relativement élevée.

Bien que les personnes handicapées aient réalisé des gains en matière d'emploi depuis l'entrée en vigueur de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, elles se heurtent encore à bien des obstacles sur le plan des emplois et des promotions dans le secteur privé. Comme l'a fait remarquer la Commission canadienne des droits de la personne dans son rapport annuel de 1996, en dépit d'une disponibilité de la main-d'œuvre de 6,5 %, la représentation de ce groupe a à peine augmenté, passant de 1,6 % à 2,7 %. Et même cette augmentation était imputable en partie à une augmentation du nombre des employés qui déclarent souffrir d'une forme d'invalidité quelconque.

On note au Canada un appui de plus en plus marqué en faveur d'une législation similaire à la *Americans with Disabilities Act* de 1990, laquelle est plus exhaustive que la législation canadienne analogue. La province de l'Ontario a abrogé sa *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995 et est en voie d'adopter une « *Persons with Disabilities Act* ».

Dans les années 90, les questions relatives à l'invalidité occupaient une place élevée dans le programme prioritaire public au Canada. En 1996, un Groupe de travail sur les personnes handicapées a publié un rapport intitulé *Donner un sens à notre citoyenneté canadienne – La volonté d'intégrer les personnes handicapées*. En réponse aux recommandations présentées dans ce document, le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, ainsi que les employeurs et les organismes communautaires, s'est lancé dans des efforts destinés à résoudre certains des grands problèmes auxquels les personnes handicapées doivent faire face.

Recrutements et promotions

Au tout début de l'application du programme, il y avait plus de chances que les groupes désignés travaillent dans des postes administratifs que d'autres employés visés par la *Loi*. Cependant, cette concentration est en baisse depuis 1987 et ces groupes s'orientent vers des professions qui comportent davantage de responsabilités et de chances d'avancement.

Par exemple, on retrouve aujourd'hui un plus grand nombre de femmes dans des postes de supervision et de gestion, et davantage de membres des minorités visibles dans des postes de cadre intermédiaire et de nature professionnelle.

Les employeurs sont parvenus à accroître la représentation des groupes désignés sur le plan des recrutements et des promotions entre 1987 et 1998.

En 1998, les femmes représentaient 41,4 % des recrutements dans l'effectif visé par la *Loi* et obtenaient 55 % des promotions. Les Autochtones représentaient 1,4 % des recrutements et 1,5 % des promotions doublant ainsi, ou presque, leur représentation par rapport à 1987. Les personnes handicapées représentaient 0,9 % des recrutements et 1,8 % des promotions en 1998.

Les minorités visibles ont obtenu d'assez bons résultats, représentant 12,1 % des recrutements en 1998, par rapport à une disponibilité sur le marché du travail de 10,3 %, et 14,1 % des promotions, par rapport à une représentation de 9,9 % dans l'effectif visé par la *Loi*. Les parts étaient de 4,8 % et 7,3 %, respectivement, en 1987.

Il est nécessaire de faire plus de progrès dans la représentation des groupes désignés dans chacun des groupes professionnels et des secteurs d'activité dans toutes les régions du Canada.

2.4 L'avenir

Nous vivons dans un monde de technologie, de convergence des marchés internationaux et d'ententes commerciales dynamiques. Cet environnement a un effet profond sur le milieu de travail et sur les types de professions que l'on retrouve sur le marché du travail canadien. Cet environnement façonne la manière dont nous considérons les normes du travail,

l'équité en matière d'emploi, la sécurité et la santé au travail, les structures salariales, de même que le rôle du gouvernement, des syndicats et des employeurs.

Les travailleuses vivent dans un milieu pluridisciplinaire où la polyvalence est de plus en plus répandue dans le milieu de travail. Les femmes s'éloignent progressivement des professions dites « traditionnelles » et s'orientent vers des emplois dans le secteur technique, les métiers, les professions médicales et les tâches de gestion.

Dans un monde où les pays se font concurrence, les compétences pertinentes deviennent rares, et les pays – le Canada ne fait pas exception à cette règle – ne peuvent se permettre de faire de la discrimination contre les membres des minorités visibles talentueux que comprend son effectif.

Dans son rapport annuel pour l'année 2000, l'OIT prévient que la mondialisation est préjudiciable aux droits des travailleurs et mine les gains réalisés en milieu de travail. Le rapport explique que de nombreux pays ne disposent pas des lois et des programmes nécessaires pour faire face aux scénarios les plus défavorables. Certains pays signent des ententes internationales, mais ensuite n'en tiennent pas compte. Il en résulte un manque de préparation pour pouvoir faire face à un monde concurrentiel, une diminution des normes du travail, ainsi qu'une augmentation des pratiques discriminatoires.

Le Canada a établi une série de programmes et de lois qui le mettent à l'abri des effets négatifs de la mondialisation sur ses citoyens et citoyennes.

Conclusion

L'évolution du milieu de travail au Canada a poussé les femmes et les autres groupes minoritaires au centre du programme national canadien. Le réservoir canadien de main-d'œuvre est dynamique et change rapidement, à mesure que la participation des femmes augmente sur le marché du travail, et prend de l'ampleur dans de nombreuses professions qui, auparavant, étaient considérées comme non traditionnelles. Les minorités visibles vont prendre de l'expansion au cours des 10 prochaines années et formeront un important réservoir de main-d'œuvre qualifiée. Le Canada continue de modifier ses politiques et ses programmes pour tirer le meilleur parti possible d'un effectif de plus en plus diversifié.

L'équité en milieu de travail mène à l'instauration de meilleurs systèmes de gestion des ressources humaines, la dotation en personnel et la planification de carrière étant exempts d'obstacles pour toutes les personnes qualifiées.

L'équité en matière d'emploi est également propice aux affaires, et ce, non seulement au point de vue du service à la clientèle, mais aussi au point de vue de la productivité, car les compétences et les ressources humaines sont orientées là où leur contribution est optimale.

La participation à une économie mondiale dépendra des compétences de chacun. Les marchés prennent de l'ampleur et la discrimination coûte cher aux pays qui n'éliminent pas les obstacles à l'emploi et ne mettent pas en œuvre des mesures correctives.

Annexe H

MILIEU DE TRAVAIL DE L'AVENIR

Kamal Dib
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Quels types de travailleurs sont disponibles pour la nouvelle économie? Quels sont les défis en matière de développement des ressources humaines? De quelle façon le Canada répondra-t-il au phénomène de la mondialisation?

Deux colloques intitulés « Mondialisation et milieu de travail » ont eu lieu en juillet et en août 2000 à la Direction des opérations du travail, Programme du travail, à l'administration centrale. Les responsables de ces colloques tenus séparément étaient Gerry Blanchard, directeur général, et Neil Gavigan, directeur aux Normes de travail et à l'équité en milieu de travail. Ces colloques étaient présentés par Kamal Dib, cadre supérieur du Groupe responsable des données et Rich Watson, gestionnaire du Groupe responsable des données, agissait à titre de modérateur.

Le présent article résume les principaux points discutés durant ces deux colloques.

La disparition de la spécialisation dans le milieu de travail

La mondialisation est la convergence des diverses économies, technologies et cultures du monde en un marché unique. La mondialisation a déjà fait son apparition au cours du siècle dernier, et nous sommes actuellement en train d'envisager au-delà de la mondialisation, la normalisation des marchés du travail, des salaires, des méthodes de production, des relations commerciales, des courants technologiques et ainsi de suite. La société d'information, comme la mondialisation, est une création du siècle dernier.

Des travailleurs peu qualifiés quittent actuellement les usines pour être remplacés par des travailleurs polyvalents, la robotique et la technologie. Les tâches routinières sont confiées à des employés polyvalents qui travaillent sur ordinateur et accomplissent le travail auparavant effectué par plusieurs personnes. Les emplois qui comportent des tâches répétitives, comme le traitement de texte, la réception et le travail à la chaîne disparaissent peu à peu. La révolution informatique a détruit la spécialisation.

Grâce à la technologie, les organisations ne connaissent plus de temps non productif. Désormais, les gestionnaires n'ont plus à attendre qu'une secrétaire tape une lettre et les travailleurs ne restent plus inactifs pendant trois heures devant une chaîne de montage interrompue. Dans un environnement multitâche, le travail ne manque pas. Les tâches de chaque travailleur se sont multipliées et les coûts salariaux ont grimpé.

Au 20e siècle, la névrose, dûe à la hiérarchie et à la supervision serrée, constituait le principal problème de santé. Au 21e siècle, la dépression représentera la préocupation principale, vu la responsabilité grandissante des travailleurs et leur obligation de rendre compte de leur travail.

Contrairement aux économistes traditionnels qui affirment que la spécialisation est la source de la prospérité et de l'avantage comparé, le monde se dirige vers une convergence des professions et l'absence de spécialisation.

De nos jours, les tâches accomplies par une personne ressemblent étrangement à celles qui sont accomplies par d'autres. Chaque travailleur développe une combinaison d'habiletés et atteint le même degré de productivité qu'un autre. Une caissière de banque, qui serait en principe remplacée par un guichet automatique, vend maintenant des titres et des fonds de placement, examine le crédit, échange des devises étrangères, effectue des recherches et des demandes par ordinateur et s'occupe des dépôts et des retraits. Peu importe le caractère exclusif de la fonction, celle-ci partage quand même une myriade d'habiletés avec de nombreuses autres fonctions.

« Nous sommes peut-être portés à croire que la situation mondiale exerce, certes lentement, qu'une influence secondaire sur notre travail quotidien.. Nous pouvons aussi penser qu'elle agit sur l'avenir. Mais nous avons déjà subi des influences mondialisantes sur de nombreux aspects de nos activités quotidiennes et sur nos dossiers de travail. Nous vivons déjà dans ce monde que nous avons toujours envisagé comme l'avenir. » (Un participant à un colloque)

La disparition de la profession d'économiste

Au Canada, le secteur public embauche plus d'économistes que le secteur privé. Ils analysent les répercussions des programmes et des mesures législatives ainsi que des recettes et des dépenses. De nos jours, les gouvernements et les hommes politiques se fondent davantage sur l'analyse économique pour prendre des décisions éclairées.

Néanmoins, les universités éprouvent des difficultés à recruter des étudiants dans les programmes économiques de premier cycle. Les étudiants préfèrent s'inscrire dans des programmes multidisciplinaires en administration et en technologie de l'information et dans certains programmes en sciences et en génie.

De nombreux éléments de la science économique font maintenant partie de la formation de la maîtrise en administration des affaires, et les finissants de la maîtrise en administration des affaires ou en administration publique possèdent de nos jours des compétences semblables, dans certains domaines, à celles des économistes, comme la gestion de projet, la planification stratégique et l'élaboration de politiques.

En 1990, les universités canadiennes ont décerné 4 202 diplômes en économie. En 1996, ce nombre avait chuté à 3 179, soit une perte de 24,5%.

L'économie du savoir

Les économies modernes sont maintenant évaluées en fonction de l'apport du savoir-faire en matière de produit intérieur brut. De plus en plus, l'innovation dirige la croissance économique.

Les mieux instruits possèdent plus de chance de trouver un emploi. Ces dernières années au Canada, 2,25 millions d'emplois étaient occupés par des personnes ayant complété des études universitaires ou d'autres types d'études postsecondaires et 139 000 emplois, par des personnes qui détenaient un diplôme d'études secondaires. Près d'un million de personnes ayant terminé leur primaire ou n'ayant aucune formation scolaire ont perdu leur emploi au cours de cette même période. Le taux de chômage est plus faible chez les personnes ayant un niveau de scolarité élevé que chez celles qui ont complété que quelques années d'études postsecondaires ou ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires.

La pénurie de capital humain

La productivité a augmenté considérablement au cours des dernières années, mais les travailleurs du savoir commencent à se faire rares. La mondialisation exige une économie nationale fondée sur le savoir-faire et la haute technologie, mais il n'y a pas assez de diplômés sur le marché du travail pour répondre à la demande croissante de certaines compétences.

Le besoin des industries du secteur privé en matière d'investissements dans les ressources humaines axés sur la croissance ne devrait pas occulter, chez les planificateurs à long terme, la nécessité d'embaucher de nouveaux employés qui possèdent une formation scolaire équilibrée. Les diplômés en sciences sociales et en administration sont ceux qui ont présenté la plus rapide augmentation du taux d'emploi au Canada pour la période de 1991-1996. Toutefois, le nombre d'élèves dans les écoles et les collèges de formation professionnelle a augmenté ces dernières années.

« Je pense à un monde de nouvelles technologies, de marchés convergents et d'accords commerciaux internationaux et à leur incidence sur les types de professions sur le marché du travail canadien, ainsi que sur la consolidation industrielle observée au cours des 10 dernières années. Ainsi, la politique d'ouverture des espaces aériens a entraîné une baisse du nombre de transporteurs aériens au Canada, qui est passé de sept à un. Des changements semblables ont eu lieu dans le domaine des banques, des télécommunications et dans d'autres secteurs économiques. Statistique Canada élargit sa liste de professions et d'industries en réponse à cette nouvelle économie. » (Un participant à un colloque)

Les universités canadiennes ont décerné 128 000 baccalauréats en 1996, soit 25 000 de plus qu'en 1987, ce qui représente une hausse de 24,2 %.

Beaucoup d'étudiants ont délaissé certaines disciplines au profit des autres. Le nombre de diplômés en sciences, qui était de 899 en 1990, s'élevait à 1 392 en 1996. Le nombre de diplômés en éducation physique a chuté, passant de 2 299 en 1990 à 1 974 en 1996, mais le nombre de diplômés en sciences de l'activité physique, un domaine connexe, est passé de 358 à 956 pendant la même période. L'administration des affaires constitue un bon exemple de domaine d'études multidisciplinaire. Ce domaine a attiré un grand nombre d'étudiants; le nombre de diplômés étant passé de 13 533 à 14 388. Dans le domaine plus spécialisé de l'administration de la santé, le nombre de diplômés a par ailleurs chuté : de 320, il est passé à 28. Le nombre de diplômés en génie civil est passé de 949 à 1 609 et celui des diplômés dans les autres spécialisations en génie est passé de 755 à 1 230.

La mondialisation et le profil linguistique des Canadiens et Canadiennes

Dans un marché mondial, les pays dont les habitants connaissent plusieurs langues ont un meilleur rendement. En plus des deux langues officielles, les Canadiens possèdent un patrimoine linguistique qui pourrait être exploité dans la nouvelle économie. Voici le profil linguistique des Canadiens dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français : le chinois, 21 %; l'italien, 18 %; l'allemand, 16 %; l'espagnol, 12 %; le portugais, 6,0 %; l'arabe, 5,0 %; le polonais, 6,0 %; les autres langues, 16 %.

Le profil linguistique de ces Canadiens diffère selon les provinces. Au Québec les deux autres langues les plus parlées sont l'italien, 24 % et l'espagnol, 24 %; en Ontario, l'italien, 20 % et l'allemand, 12 %; en Colombie-Britannique, le chinois, 35 % et les autres langues asiatiques, 14 %; en Saskatchewan, les langues autochtones, 28 % et l'ukrainien, 23 %.

Pour comparer le profil linguistique du Canada à celui de ses partenaires commerciaux internationaux, mentionnons que le Japon représente 14 % des échanges commerciaux internationaux canadiens; l'Allemagne, 7,0 %; la France, 5,0 %; la Grande-Bretagne, 4,4 %; la Chine, 3,2 %; l'Italie, 4,0 % et l'Espagne, 2,0 %.

Ces pourcentages découlent davantage de l'importance des partenaires commerciaux que du bassin de langues dont a hérité le Canada. Ainsi, le japonais occupe une moins grande place dans le bassin linguistique canadien que d'autres langues, mais le commerce avec le Japon reste très important.

Le capital humain et la migration de la main-d'oeuvre

L'immigration est un facteur positif pour l'économie canadienne. Elle apporte des compétences et enrichit une population en baisse. Le Canada a reçu 150 000 immigrants en 1972 et 225 000 en 1996.

La situation des immigrants au Canada varie selon les périodes. Dans les années 50 et 60, ils s'intégraient assez facilement et recevaient de bons salaires après cinq à six ans. Le processus est plus long et plus ardu depuis les années 70. En effet, depuis les trois dernières décennies, il faut compter entre 13 et 15 ans aux immigrants pour obtenir de bons salaires.

Les migrants économiques, les réfugiés et les personnes qui rejoignent leur famille représentent une proportion croissante du nombre total d'immigrants. Les nouvelles orientations des pays d'origine des immigrants, qui viennent de moins en moins d'Europe et de plus en plus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine, peuvent mener à de la discrimination sur le marché du travail, surtout à l'égard des minorités visibles. Ceci peut expliquer les nouvelles structures du marché du travail où les nouveaux immigrants présentent un taux de chômage plus élevé et gagnent moins que leurs prédécesseurs.

Exode des cerveaux – Selon certains analystes, l'exode des cerveaux présente un problème grave, particulièrement l'exode vers les États-Unis de certaines compétences canadiennes dans des secteurs précis. Actuellement, la recherche de ressources humaines compétentes constitue le principal défi auquel se confrontent les grandes entreprises mondiales. Il est important de surveiller la structure des mouvements migratoires des travailleurs hautement qualifiés afin de concevoir des programmes qui s'avéreront bénéfiques pour l'économie canadienne.

Les conséquences du vieillissement

La main-d'oeuvre canadienne enregistre une baisse du nombre d'années de participation active par travailleur.

En 1921, les travailleurs entraient sur le marché du travail à 17,5 ans en général, prenaient leur retraite à 62,7 ans et mouraient à 67,7 ans. Ils passaient donc 45,2 ans au sein de la population active et 4,9 ans à la retraite.

La moyenne d'âge des personnes entrant sur le marché du travail en 1986 se situait à 20 ans. Ces personnes se retireront à 65,5 ans et mourront à 73,8 ans; elles auront donc passé 39,4 ans au sein de la population active et 13,5 ans à la retraite.

L'accroissement de l'espérance de vie a alourdi les coûts des pensions de vieillesse et des prestations d'assurance-maladie. La population du Québec vieillit plus rapidement que celle du reste du Canada.

Toutefois, le pourcentage de Canadiens sur le marché du travail pendant la deuxième moitié du 20e siècle a été plus élevé que pendant la première moitié, les femmes s'étant jointes en grand nombre à la population active à compter des années 60. De plus, les travailleurs de la deuxième moitié du 20e siècle ont bénéficié d'un plus grand nombre d'outils et de technologies, ainsi que de meilleures normes de travail et de sécurité. Les travailleurs de la première moitié du siècle étaient davantage exposés aux dangers liés au travail (parce qu'il y avait un plus grand nombre d'emplois sur les chemins de fer et dans les mines) ainsi qu'aux accidents et à la maladie.

La participation des femmes continuera d'augmenter dans toutes les professions, compte tenu des facteurs de santé, de la scolarité et de l'espérance de vie. Dans certaines professions, les femmes constituent la majorité, représentant jusqu'à 80 % des travailleurs occupant certains types de poste. Les femmes ne forment par contre qu'une faible minorité, soit à peine 20 %, dans certaines autres professions, particulièrement les métiers spécialisés.

Au Canada, les retraités dépendent davantage d'allocations gouvernementales que par le passé. En effet, en 1967, 62 % des prestations versées aux personnes âgées provenaient des paiements d'allocations gouvernementales. Ce pourcentage était de 68 % en 1997. Par ailleurs, le pourcentage des contributions personnelles aux régimes d'épargne privés est resté pratiquement inchangé depuis 1972. Les travailleurs versent environ la même part de leur revenu dans ces régimes d'épargne aujourd'hui qu'en 1972. Le coût des soins de santé, inclus dans les services sociaux, devrait augmenter, et passer de 13,5 % en 1994, à 17,2 % en 2031 et celui des pensions devrait passer de 5,2 % à 11,6 %. La situation pourrait s'aggraver, car les revenus personnels diminuant avec le vieillissement, le recours à l'aide sociale augmenterait.

« Ces changements influenceront notre façon d'envisager les relations de travail, les structures de rémunération, la formation scolaire et le rôle du gouvernement, des syndicats et des employeurs. Ils influeront aussi sur les quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi. Pensez aux femmes occupant un emploi dans un environne-ment multidisciplinaire, aux minorités visibles au Canada, dans le contexte d'un lieu de travail international, où les compétences requises commencent à se faire rares, pensez aux personnes handicapées et au vieillissement de la population canadienne et à la demande de services sociaux et de soins de santé. Pensez aux populations autochtones et aux consé-quences de la mondialisation sur la culture locale et sur la société canadienne en général. » (Un participant à un colloque)

Annexe/Appendix IA - La liste des employeurs distincts/ List of Separate Employers

Commission canadienne de sûreté nucléaire	Canadian Nuclear Safety Commission
Agence Parcs Canada	Parks Canada Agency
Agence canadienne d'inspection des aliments	Canadian Food Inspection Agency
Agence de soutien du personnel des forces canadiennes	Canadian Forces Personnel Support Agency
Centre de la sécurité des télécommunications	Communications Security Establishment
Service canadien du reseignement de sécurité	Canadian Security Intelligence Service
Agence des douanes et du revenu du Canada	Canada Customs and Revenue Canada
Office national de l'énergie	National Energy Board
Office national du film	National Film Board of Canada
Conseil national de recherches du Canada	National Research Council of Canada
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
Bureau du vérificateur général du Canada	Office of the Auditor General of Canada
Bureau du surintendant des institutions financières	Office of the Superintendent of Financial Institutions of Canada
Opérations des enquêtes statistiques	Statistical Survey Operations
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

Annexe IB/Appendix - Les employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi/ Legislated Employment Equity Program Employers

Banques/Banks

Banca Commerciale Italiana of Canada
Bank of America Canada
Bank of Canada
Bank of Montreal
Bank of Nova Scotia (The)
Banque Laurentienne du Canada
Banque nationale de Paris (Canada)
Banque Nationale du Canada
Canadian Imperial Bank of Commerce
Canadian Western Bank
Citibank Canada Limited
Citizens Bank of Canada
Deutsche Bank of Canada
HSBC Bank Canada
ING Bank of Canada
MBNA Canada Bank
National Bank of Greece (Canada)
Royal Bank of Canada
Société Générale (Canada)
Symcor Services Inc.
The Toronto-Dominion Bank

Transports/Transportation

1641-9749 Quebec Inc.
168886 Canada Inc.
3087-9449 Québec Inc.
3793486 Canada Ltée/Ltd.
3846113 Canada Inc.
591182 Ontario Ltd.
682439 Ontario Inc.
A.J. Bus Lines Ltd.
Acadian Lines Limited
ACRO Aerospace Inc.
Adby Transport Limited
Administration portuaire de Montréal
Aéroports de Montréal
Air Alliance Inc.
Air BC Limited
Air Canada

Air Creebec Inc.
Air France Compagnie Nationale
Air Inuit Ltd.
Air Nova Inc.
Air Ontario Inc.
Air Transat A.T. Inc.
Algoma Central Corporation
Algoma Central Railway Inc.
Alliance Pipeline Ltd.
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Apex Motor Express Ltd.
Armour Transport Inc.
Arnold Bros Transport Limited
Association des employeurs maritimes
ATCO Frontec Corporation
Atlantic Towing Limited
Atomic TCT Logistics Inc.
Autocar Connaisseur Inc.
B & R Eckel's Transport Ltd.
BAX Global (Canada) Limited
Bay Ferries Limited
BC Maritime Employers Association
BCR Marine Ltd.
Bearskin Lake Air Service Limited
Big Freight Systems Inc.
Big Horn Transport Ltd.
Bison Diversified Inc.
Bradley Air Services
Brewster Transport Company Limited
British Airways
Brookville Carriers Inc.
Bruce R. Smith Limited
Byers Transport Limited
Calac Trucking Ltd.
Calgary Airport Authority
Calm Air International Limited
Canada 3000 Airlines Limited
Canada 3000 Airport Services Limited
Canada Cartage System Limited
Canada Maritime Agencies Limited
Canadian Freightways Eastern Limited
Canadian Freightways Limited
Canadian National Railway Company
Canadian Pacific Railway Company

Canadian Regional Airlines (1998) Ltd.
Canxpress Ltd.
Caron Transportation Systems Partnership
Cast North America Inc.
Cathay Pacific Airways Limited
Challenger Motor Freight Inc.
CHC Helicopters International Inc.
Chemin de fer QNS&L
Clarke Inc.
Conair Group Ltd.
Consolidated Aviation Fueling and Services
Consolidated Fastfrate Inc.
D&W Forwarders Inc.
Day and Ross Inc.
Delta Air Lines Inc.
Dicom Montreal
Direct Integrated Transportation
Dixon Van Lines Ltd.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Enbridge Pipelines Inc.
Entreprises de Transport J.C.G. Inc.
Erb Enterprises Inc.
Eurocopter Canada Limited
Execaire Inc.
Fednav Limited
Field Aviation Company Inc.
Floyd Sinton Limited
Fred Guy Moving & Storage Ltd.
Gerth Transport Ltd.
Global Forwarding Company Limited
GOJIT Logistique Inc.
Gosselin Express Ltée
Great Canadian Railtour Company Ltd.
Greater Toronto Airports Authority
Greyhound Canada Transportation Corporation
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd.
Groupe Alcan Métal Primaire, Division d'Alcan Inc.
H & R Transport Ltd
H.M. Trimble and Sons (1983) Ltd.
Halifax Employers Association Inc.
Helijet International Inc.
High Tech Express & Distribution Inc.
Highland Moving and Storage Ltd.
Horizon Air Industries Inc.

Hudson General Aviation Services Inc.
Hunterline Management Services
Hutton Transport Limited
Inchcape Shipping Services Inc.
Innotech Aviation Limited
International Air Transport Association
J. & T. Murphy Limited
J.D. Smith and Sons Ltd.
J.I. Denure (Chatham) Limited
Jay's Moving and Storage
Jet Transport Ltd.
Kelowna Flightcraft Air Charters Ltd.
Kelowna Flightcraft Group of Companies
Kenmore Transportation Inc.
Kenn Borek Air Ltd.
Kindersley Transport Ltd.
Kleysen Transport Ltd.
Kriska Holdings Ltd.
Kunkel Bus Lines Ltd.
L.E. Walker Transport Limited
Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit
Laidlaw Transit Ltd.
Levy Transport Ltée
Liberty Linehaul Inc.
Logistec Corporation
Lufthansa German Airlines
MacKinnon Transport Inc
Marine Atlantic Inc.
McKinlayTransport LP
Meyers Transport Limited
Midland Transport Limited
Mill Creek Motor Freight
Montship Inc.
Mullen Trucking Inc.
Municipal Tank Lines Limited
N. Yanke Transfer Ltd.
Nesel Fast Freight Inc.
Northern Transportation Company Limited
Northumberland Ferries Limited
OC Transpo
Ocean Services Limited
OK Transportation Ltd.
Pacific Coastal Airlines Limited
Paul's Hauling Ltd.

Peace Bridge Brokerage Limited
Penetang-Midland Coach Lines Limited
Penner International Inc.
Pentastar Transportation Ltd.
Perimeter Airlines (Inland) Ltd.
Perimeter Aviation Ltd.
PLH Aviation Services Inc.
Pole Star Transport Incorporated
Porter Trucking Ltd.
Premay Equipment Ltd.
Provincial Airlines Limited
Quik X Transportation Inc.
RaiLink Canada Ltd.
Rainbow Transport (1974) Ltd.
Reimer Express Lines
Ridsdale Transport Ltd
Rivtow Marine Inc.
Robyns Transportation and Distribution Services Ltd.
Rosedale Transport Limited
Rosenau Transport Ltd.
ROYAL AVIATION INC
Ryder Truck Rental Canada Limited
Safety-Kleen Ltd.
Saskatchewan Transportation Company
Schneider National Carriers Canada
Seaspan International Ltd.
Secunda Marine Services Ltd.
Serco Facilities Management Inc.
Services aéroportuaires Handlex Inc.
Sharp Bus Lines Ltd.
Skyservice Airlines Corporated
Skyservice F.B.O. Inc. and Skyservice Aviation Inc.
SLH Transport Inc.
SMT (Eastern) Limited
Société de transport de l'Outaouais
Spar Aerospace Limited
Speedy Heavy Hauling a division of Cage Logistics Inc.
St. Lawrence Seaway Management Corporation
Sunbury Transport Limited
Swanberg Bros. Trucking Ltd.
T.E.A.M. Logistics Systems Inc.
Tallman Transports Ltd.
Tippet Richardson Limited
TNT Canada Inc.
Toronto Port Authority

Toronto Terminals Railway Co. Ltd. (The)
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transcanada Pipelines Limited
Transfreight Inc.
Trans-Frt. McNamara Inc.
Transit Windsor
Transport Américain Canadien C.A.T. Inc.
Transport Asselin Ltée
Transport Bernieres Inc.
Transport Besner Inc.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Couture et Fils Ltée.
Transport Desgagnés inc.
Transport Guilbault Inc.
Transport Herve Lemieux (1975) Inc
Transport Morneau Inc.
Transport NJN Inc.
Transport Robert (1973) ltée
Transport Thibodeau Inc.
Transport Thom Ltée
Transx Ltd.
Trentway Wagar Inc.
Tri-Line Expressways Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
TSI Terminal Systems Inc.
TST Solutions Inc.
United Airlines, Inc.
Upper Lakes Group Inc.
US Airways Inc.
Vancouver International Airport Authority
Vancouver Port Authority
Van-Kam Freightways Ltd.
Verspeeten Cartage Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Voyageur Airways Limited
Wackenhut of Canada Limited
Warren Gibson Limited
Wasaya Airways Limited Partnership
Westcan Bulk Transport Ltd.
Westcoast Energy Inc.
Western Moving and Storage (1962) Ltd.
Western Stevedoring Company Limited
WestJet Airlines Ltd.
Westshore Terminals Ltd.
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.

Winnipeg Airport Authority
Worldwide Flight Services
XTL Transport Inc.
Yellow Freight System, Inc.

Communications/Communications

2953285 Canada Inc.
ACC TelEntreprises Ltd.
Access Communications Co-operative Limited
Aliant Telecom Inc.
Alliance Atlantis Communications
AMTELECOM Group Inc.
AT & T Canada Corp.
BCTV (a Division of Global)
Bell Canada
Bell Intrigna Inc.
Bell Mobilité Radio Communications Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Bell Nexxia
Blackburn Radio Inc.
Cable Atlantic Inc.
Call-Net Enterprises
Canada Post Corporation
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Satellite Communications Inc.
Canpar Transport Ltd.
Canwest Television Inc.
CF Télévision Inc.
CHCH
CHTV Television (a Division of Global)
CHUM Limited
CICT Television (a Division of Global)
CITV Television (a Division of Global)
Cogeco Câble (Canada) inc.
Cogeco Cable Systems Inc.
Cogeco Radio-télévision inc.
Corus Entertainment Inc.
Craig Broadcast Alberta Inc.
Craig Broadcast Systems Inc.
CTV Inc. Netstar Communications
CTV Television Inc. - ATV/ASN
CTV Television Inc. - CFCN
CTV Television Inc. - CFRN
CTV Television Inc. - CFTO/CTV

CTV Television Inc. - CIVT
CTV Television Inc. - CJOH
CTV Television Inc. - CKCO
CTV Television Inc. - MCTV
DHL International Express Ltd.
Dynamex Canada Inc.
Elyps Solutions de Répartition
Expertech Bâtisseur de réseaux inc.
Federal Express Canada Ltd.
Global Communications (Maritime Division)
Global Communications Limited
Golden West Broadcasting Ltd.
Groupe TVA inc.
Jim Pattison Industries Ltd.
Manitoba Telecom Services Inc.
Maritime Broadcasting System Limited
Mayne Nickless Transport Inc.
Microcell Telecommunications Inc.
Moffat Communications Limited
Monarch Broadcasting Ltd.
MTS Mobility Inc
MTS Netcom Inc.
MusiquePlus/MusiMax
NBTel Inc.
Newcap Broadcasting, A division of Newcap Inc.
Norrigen Communications Inc.
Nortel Networks
Northern Telephone Limited
Northwestel Inc.
Paging Network of Canada
Pelmorex Inc.
Primus Telecommunications Canada Inc.
Purolator Courier Ltd.
Radio 1540 Limited
Radio Astral
Radio Nord inc.
Rawlco Communications Ltd.
Regional Cablesystems Inc.
Réseau des Sports (RDS) inc. (Le)
Rogers Broadcasting Limited
Rogers Cable T.V. Limited
Rogers Communications Inc.
Rogers Wireless Inc.
RSL COM Canada Inc.
Shaw Communications Inc.

Shaw MobileComm Inc.
Shaw Radio Ltd.
Sports Network Inc. (The)
Standard Radio Inc.
Star Choice Communications Inc.
Stratos Global Corporation
Télébec ltée
Téléglobe Canada Inc.
Télémédia Radio Inc.
Tele-Mobile Company
Telesat Canada
Télévision Quatre Saisons
TELUS Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications (Qc) Inc.
Telus Inc.
Thunder Bay Telephone
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Alberta Inc.
Videon Cablesystems Inc.
Vidéotron ltée
Vidéotron Télécom inc.
YTV Canada Inc.

Autres secteurs/Other sectors

Adm Agri Industries Ltd.
Aeroguard Inc. and Aeroguard Company Ltd.
Agricore Cooperative Limited
Atlantic Turbines International Inc.
Atomic Energy of Canada Limited
Banque de développement du Canada
Brinks Canada Limited
Cameco Corporation
Canada Council (The)
Canada Lands Company CLC Limited
Canada Malting Company Limited
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canadian Bankers Association
Canadian Museum of Nature
Canadian Press (The)
Canadian Wheat Board
Cargill Limited
Cogema Resources Inc.
Defence Construction (1951) Limited
Export Development Corporation
Farm Credit Corporation

Freshwater Fish Marketing Corporation
General Electric Canada Inc.
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited
International Development Research Centre
James Richardson International Limited
Landmark Feeds Inc.
Masterfeeds a Division of AGP Inc.
MDS Nordion Inc.
N.M. Paterson and Sons Limited
National Arts Centre Corporation
National Capital Commission
National Gallery of Canada
National Museum of Science and Technology
Nav Canada
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Limited
Parrish and Heimbecker Limited
Pioneer Grain Company Limited
Pioneer Grain Terminal Limited
Prince Rupert Grain Ltd.
Reuters Information Services (Canada) Limited
Ridley Inc.
Robin Hood Multifoods Inc.
Royal Canadian Mint
Saskatchewan Wheat Pool
Sécur Inc.
Securicor Canada Cash Services
Société du Musée des civilisations
Téléfilm Canada
TELUS Management Services Inc.
Theratronics International Ltd.
United Grain Growers Limited
Verreault Navigation inc.
Zircatec Precision Industries Inc.
Société du Vieux-Port de Montréal Inc.

Annexe/Appendix IC - Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique/Public Service Staff Relations Act

ANNEXE I/SCHEDULE I
PARTIE I/ PART I

Ministères et autres secteurs de l'administration publique fédérale pour lesquels Sa Majesté, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur. Ministères mentionnés à l'annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Departments and other portions of the public service of Canada in respect of which Her Majesty as represented by the Treasury Board is the employer. Departments named in Schedule I to the Financial Administration Act.

Agence de promotion économique du Canada atlantique	Atlantic Canada Opportunities Agency
Conseil canadien des relations industrielles	Canada Industrial Relations Board
Bureau d'information du Canada	Canada Information Office
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Centre canadien de gestion	Canadian Centre for Management Development
Commission canadienne du lait	Canadian Dairy Commission
Agence canadienne d'évaluation environnementale	Canadian Environmental Assessment Agency
Comité des griefs des Forces canadiennes	Canadian Forces Grievance Board
Commission canadienne des grains	Canadian Grain Commission

Commission canadienne des droits de la personne	Canadian Human Rights Commission
Tribunal canadien des droits de la personne	Canadian Human Rights Tribunal
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Agence canadienne de développement international	Canadian International Development Agency
Tribunal canadien du commerce extérieur	Canadian International Trade Tribunal
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Secrétariat canadien	Canadian Secretariat
Agence spatiale canadienne	Canadian Space Agency
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board
Office des transports du Canada	Canadian Transportation Agency
Tribunal de l'aviation civile	Civil Aviation Tribunal
Tribunal de la concurrence	Competition Tribunal
Commission du droit d'auteur	Copyright Board
Service correctionnel du Canada	Correctional Service of Canada
Directeur de l'établissement de soldats	Director of Soldier Settlement
Directeur des terres destinées aux anciens Combattants	The Director, The Veterans' Land Act
Organisation des mesures d'urgence	Emergency Measures Organization
Office de répartition des provisionnements d'énergie	Energy Supplies Allocation Board
Secrétariat des relations fédérales-provinciales	Federal-Provincial Relations Office

Office des prix des produits de la pêche	Fisheries Prices Support Board
Imprimerie de l'État	Government Printing Bureau
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	Hazardous Materials Information Review Commission
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	Immigration and Refugee Board
Information Canada	Information Canada
Commission mixte internationale (section canadienne)	International Joint Commission (Canadian Section)
Commission du droit du Canada	Law Commission of Canada
Administration de l'utilisation des terrains marécageux des provinces maritimes	Maritimes Marshland Rehabilitation Administration
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Military Police Complaints Commission
Bureau du Canada pour le millénaire	Millennium Bureau of Canada
Secrétariat de l'ALÉNA- Section canadienne	NAFTA Secretariat - Canadian Section
Archives nationales du Canada	National Archives of Canada
Conseil national des produits agricoles	National Farm Products Council
Bibliothèque nationale	National Library
Commission nationale des libérations conditionnelles	National Parole Board
Bureau du directeur général des élections	Office of the Chief Electoral Officer
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Commissariat aux langues officielles	Office of the Commissioner of Official Languages

Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme	Office of the Co-ordinator, Status of Women
Secrétariat du gouverneur général	Office of the Governor-General's Secretary
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	Office of the Grain Transportation Agency Administrator
Bureau du surintendant des faillites	Office of the Superintendent of Bankruptcy
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada
Conseil d'examen du prix des médicaments	Patented Medicine Prices Review Board
Administration du rétablissement agricole des Prairies	Prairie Farm Rehabilitation Administration
Bureau du Conseil privé	Privy Council Office
Commission de la fonction publique	Public Service Commission
Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Personnel de la Cour fédérale	Staff of the Federal Court
Personnel de la Cour suprême	Staff of the Supreme Court
Statistique Canada	Statistics Canada
Cour canadienne de l'impôt	Tax Court of Canada
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	Veterans Review and Appeal Board

Annexe/Appendix IC - Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique/Public Service Staff Relations Act

ANNEXE I/SCHEDULE I
PARTIE I/ PART I

Ministères et autres secteurs de l'administration publique fédérale pour lesquels Sa Majesté, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur. Ministères mentionnés à l'annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Departments and other portions of the public service of Canada in respect of which Her Majesty as represented by the Treasury Board is the employer. Departments named in Schedule I to the Financial Administration Act.

Agence de promotion économique du Canada atlantique	Atlantic Canada Opportunities Agency
Conseil canadien des relations industrielles	Canada Industrial Relations Board
Bureau d'information du Canada	Canada Information Office
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Centre canadien de gestion	Canadian Centre for Management Development
Commission canadienne du lait	Canadian Dairy Commission
Agence canadienne d'évaluation environnementale	Canadian Environmental Assessment Agency
Comité des griefs des Forces canadiennes	Canadian Forces Grievance Board
Commission canadienne des grains	Canadian Grain Commission

Commission canadienne des droits de la personne	Canadian Human Rights Commission
Tribunal canadien des droits de la personne	Canadian Human Rights Tribunal
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Agence canadienne de développement international	Canadian International Development Agency
Tribunal canadien du commerce extérieur	Canadian International Trade Tribunal
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Secrétariat canadien	Canadian Secretariat
Agence spatiale canadienne	Canadian Space Agency
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board
Office des transports du Canada	Canadian Transportation Agency
Tribunal de l'aviation civile	Civil Aviation Tribunal
Tribunal de la concurrence	Competition Tribunal
Commission du droit d'auteur	Copyright Board
Service correctionnel du Canada	Correctional Service of Canada
Directeur de l'établissement de soldats	Director of Soldier Settlement
Directeur des terres destinées aux anciens Combattants	The Director, The Veterans' Land Act
Organisation des mesures d'urgence	Emergency Measures Organization
Office de répartition des provisionnements d'énergie	Energy Supplies Allocation Board
Secrétariat des relations fédérales-provinciales	Federal-Provincial Relations Office

Office des prix des produits de la pêche	Fisheries Prices Support Board
Imprimerie de l'État	Government Printing Bureau
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	Hazardous Materials Information Review Commission
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	Immigration and Refugee Board
Information Canada	Information Canada
Commission mixte internationale (section canadienne)	International Joint Commission (Canadian Section)
Commission du droit du Canada	Law Commission of Canada
Administration de l'utilisation des terrains marécageux des provinces maritimes	Maritimes Marshland Rehabilitation Administration
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Military Police Complaints Commission
Bureau du Canada pour le millénaire	Millennium Bureau of Canada
Secrétariat de l'ALÉNA- Section canadienne	NAFTA Secretariat - Canadian Section
Archives nationales du Canada	National Archives of Canada
Conseil national des produits agricoles	National Farm Products Council
Bibliothèque nationale	National Library
Commission nationale des libérations conditionnelles	National Parole Board
Bureau du directeur général des élections	Office of the Chief Electoral Officer
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Commissariat aux langues officielles	Office of the Commissioner of Official Languages

Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme	Office of the Co-ordinator, Status of Women
Secrétariat du gouverneur général	Office of the Governor-General's Secretary
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	Office of the Grain Transportation Agency Administrator
Bureau du surintendant des faillites	Office of the Superintendent of Bankruptcy
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada
Conseil d'examen du prix des médicaments	Patented Medicine Prices Review Board
Administration du rétablissement agricole des Prairies	Prairie Farm Rehabilitation Administration
Bureau du Conseil privé	Privy Council Office
Commission de la fonction publique	Public Service Commission
Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Personnel de la Cour fédérale	Staff of the Federal Court
Personnel de la Cour suprême	Staff of the Supreme Court
Statistique Canada	Statistics Canada
Cour canadienne de l'impôt	Tax Court of Canada
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	Veterans Review and Appeal Board